Niveau(x) d'enseignement: 4 Numéro EDUQ : 9270425
Centre d'intérêt: 230

Yergeau, Nicole.

S.P.R.I.N.T. : stratégie pour réussir l'intégration au non-traditionnel : guide d'animation : sessions de perfectionnement sur la situation des filles / Nicole Yergeau. -- [Québec] : Ministère de l'éducation, [1988]
v, 116 p. ; 28 cm.

Titre de la couv.: Sprint. Code: 28-1994, 8889-0121. Notes bibliogr. au bas des p.

ISBN 2-550-14288-8

Vedette(s)-secondaire(s): Québec (Province). Ministère de l'éducation

Descripteur(s): Choix professionnel • Fille • Marché du travail • Orientation professionnelle • Programme de perfectionnement • Perfectionnement du personnel • Statistiques • Instrument d'évaluation • Questionnaire • Guide • Secondaire (Ordre d'enseignement)

Identificateur(s) de sujet: Emploi non traditionnel

Ce guide d'animation constitue un document de référence pour les animateurs des sessions de perfectionnement. Il comporte deux parties. La première présente un aperçu de la situation des Québécoises sur le marché du travail, un portrait des choix de carrière des adolescentes et un bilan des difficultés vécues pour les pionnières. Cette partie illustre en quoi l'égalité scolaire, professionnelle et économique entre les hommes et les femmes est loin d'être atteinte et démontre l'importance d'intervenir en milieu scolaire pour élargir les perspectives de formation et d'emploi des filles. Elle permet aux animateurs de mieux situer le contexte et la pertinence du perfectionnement tout en les outillant pour répondre aux questions soulevées par les participants aux sessions. La deuxième partie contient les renseignements pratiques pour l'organisation des sessions. On y trouve des précisions en ce qui a trait aux objectifs, à la clientèle visée, à l'approche privilégiée de même que les consignes à suivre à toutes les étapes: planification, animation et évaluation des sessions.

Type de document:

SPRINT

STRATÉGIE POUR
RÉUSSIR L'INTÉGRATION
AU NON TRADITIONNEL

GUIDE D'ANIMATION

Sessions de perfectionnement
sur la situation des filles

Québec

9270425

S.P.R.I.N.T.

Stratégie pour réussir l'intégration au non-traditionnel*

GUIDE D'ANIMATION

Sessions de perfectionnement sur la situation des filles

* Un programme de formation est considéré comme non traditionnel lorsqu'on y trouve deux fois plus de garçons que de filles.

Nicole Yergeau
Coordination à la condition féminine
Ministère de l'Éducation

REMERCIEMENTS

Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration du présent document. Nous tenons particulièrement à remercier Mme Michèle Berthelot pour ses commentaires et suggestions ainsi que pour l'aide apportée à la révision des textes.

Dépôt légal: deuxième trimestre 1988
Bibliothèque nationale du Québec

ISBN 2-550-14288-8

TABLE DES MATIÈRES

Pages

TABLE DES MATIÈRES i

LISTE DES TABLEAUX iv

INTRODUCTION 1

PREMIÈRE PARTIE : Problématique de l'incitation des filles aux carrières non traditionnelles

Chapitre 1 La situation des Québécoises sur le marché du travail..... 5

1.1 Modes de vie 5
1.2 Présence accrue des femmes sur le marché du travail..... 7
1.3 Concentration professionnelle des femmes 10
1.4 Ségrégation professionnelle du marché du travail 12
1.5 Disparité des revenus et des gains d'emploi entre les hommes et les femmes 14
1.6 Disparité des conditions de travail entre les hommes et les femmes 19

1.6.1 Travail à temps partiel 19
1.6.2 Chômage 21
1.6.3 Perfectionnement par la formation professionnelle 21
1.6.4 Syndicalisation 22

1.7 Différentes formes de discrimination 23
1.8 Défi de l'égalité professionnelle par la diversification professionnelle 25

Conclusion 28

Chapitre 2 Les choix de carrière des adolescentes d'aujourd'hui 29

2.1 Aspirations des filles 29
2.2 Choix de carrière des filles 30
2.3 Désavantages des choix de carrière stéréotypés des filles 36

Conclusion 37

Pages

Chapitre 3 Les difficultés des filles à l'égard des secteurs non traditionnels 39

3.1 Difficultés des filles au moment de leur choix de carrière 39
3.2 Difficultés des filles dans les secteurs non traditionnels 44

Conclusion 49

DEUXIÈME PARTIE : Renseignements pratiques pour l'organisation des sessions de perfectionnement

Chapitre 4 Présentation générale des sessions de perfectionnement 53

4.1 Objectifs des sessions de perfectionnement 53

4.2 Clientèle visée 53

4.2.1 Personnel cadre 53
4.2.2 Personnel d'orientation, d'information scolaire et d'éducation au choix de carrière 54
4.2.3 Enseignantes et enseignants de mathématiques et de sciences 54
4.2.4 Enseignantes et enseignants d'initiation à la technologie 54
4.2.5 Enseignantes et enseignants en enseignement professionnel non traditionnel 54

4.3 Caractéristiques des sessions de perfectionnement 55

4.3.1 Approche féministe 55
4.3.2 Reconnaissance de la discrimination à l'égard des femmes 55
4.3.3 Sources 55
4.3.4 Prise de conscience personnelle et respect des individus 55
4.3.5 Documentation écrite et audio-visuelle 56

4.4 Animation des sessions de perfectionnement 56

4.4.1 Composition du groupe 56
4.4.2 Durée 56

Pages

4.4.3 Animation 56
4.4.4 Organisation matérielle 57
4.4.5 Évaluation du guide de participation 57
4.4.6 Évaluation du guide d'activités 57

4.5 Déroulement général des sessions de prefectionnement 57

4.5.1 Volet 1 : Information (150 minutes) 57
4.5.2 Volet 2 : Analyse des attitudes et des pratiques (180 minutes) 57
4.5.3 Volet 3 : Projet d'incitation des filles aux carrières non traditionnelles (une journée) 58
4.5.4 Volet 4 : Rencontre de sensibilisation sur mesure (environ 60 minutes) 58

Chapitre 5 Déroulement détaillé des sessions de perfectionnement 59

5.1 Volet 1 : Information 59

5.2 Volet 2 : Analyse des attitudes et des pratiques 68

5.3 Volet 3 : Projet d'incitation des filles aux carrières non traditionnelles 77

5.4 Volet 4 : Rencontre de sensibilisation sur mesure 85

ANNEXES

A- Lexique 91

B- Corrigé des exercices des sessions de perfectionnement (volets 1, 2 et 4) 93

C- Détails techniques pour la planification des sessions de perfectionnement 107

D- Feuille d'identité des participantes et des participants 109

E- Évaluation de la première session de perfectionnement sur la situation des filles dans les programmes de formation non traditionnels 111

F- Évaluation de la deuxième session de perfectionnement sur la situation des filles dans les programmes de formation non traditionnels 115

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Modes de vie des femmes au Québec pour certaines années

2 Moyenne du taux d'activité des hommes et des femmes, Québec

3 Taux d'activité de la population active, selon le sexe et le groupe d'âge, Québec

4 Taux d'activité de la population active selon l'état matrimonial et le sexe, Québec, 1975 à 1986, moyennes annuelles

5 Évolution du taux de féminité de la main-d'oeuvre dans les grands secteurs d'activité économique, Québec, 1951 à 1986

6 Importance relative de cinq grands groupes professionnels dans chaque secteur d'activité économique pour la main-d'oeuvre féminine, Québec, 1981

7 Main-d'oeuvre selon la profession et le sexe et taux de féminité, Québec, 1981

8 Proportion de femmes et d'hommes dans quelques emplois à forte ségrégation sexuelle au Québec, 1971 et 1981

9 Gains moyens, temps plein, selon le sexe, Québec

10 Gains moyens d'emploi (temps plein et temps partiel) selon le sexe, Québec

11 Revenu total moyen selon le sexe, Québec

12 Revenu moyen des particuliers selon l'âge et le sexe au Québec, 1984

13 Revenu moyen des particuliers selon la scolarité et le sexe, Québec, 1984

14 Gains moyens, temps plein, selon la profession et le sexe, Canada, 1984

15 Proportion des travailleurs, emploi à temps plein et à temps partiel selon le sexe, Québec, moyennes annuelles

16 Raison donnée pour l'emploi à temps partiel, Québec, moyennes annuelles

17 Stagiaires ayant commencé leur formation, selon le sexe, Québec, 1984-1985

LISTE DES TABLEAUX (suite)

Tableau 18 Syndicalisation et taux de syndicalisation selon la province et le sexe, Canada, décembre 1984

19 Salaire horaire moyen selon la syndicalisation et le sexe, ensemble des occupations, Canada, 1984

20 Effectifs et revenus moyens de travail des femmes et des hommes dans les 20 professions les mieux rémunérées, Canada, 1970-1971 et 1980-1981

21 Effectifs et revenus moyens de travail des femmes et des hommes dans les 20 professions les moins bien rémunérées, Canada, 1970-1971 et 1980-1981

22 Clientèle inscrite à temps plein selon l'ordre d'enseignement et le sexe, réseaux public et privé, taux de féminité, Québec, 1986

23 Clientèle inscrite au secondaire professionnel long et supplémentaire, réseaux public et privé, selon la spécialité et le sexe, Québec, 1986-1987

24 Inscriptions à temps complet dans l'ensemble du réseau collégial selon la famille de programmes et le sexe, Québec, automne 1986

25 Enseignement collégial : inscriptions aux programmes professionnels les plus fréquentés (1 000 élèves et plus) en première année du collégial, ensemble du réseau, taux de féminité, Québec, 1986

26 Inscriptions à temps complet, 1er cycle universitaire, selon le secteur disciplinaire, Québec, automne 1986

27 Relance auprès des sortants et des sortantes 1984-1985, études secondaires et collégiales au Québec, salaire hebdomadaire moyen (temps plein), situation au 31 mars 1986

28 Répartition du personnel des commissions scolaires à temps plein et à temps partiel, Québec, 1984-1985 et 1985-1986

29 Répartition du personnel des collèges selon la catégorie d'emploi et le sexe, Québec, 1984-1985

30 Répartition du personnel des universités selon la catégorie et le sexe, Québec, 1982-1983

INTRODUCTION

Lorsqu'on étudie la situation actuelle des femmes dans la population active, on remarque qu'elles se retrouvent dans des ghettos d'emploi particulièrement exposés aux modes d'implantation des nouvelles technologies. On note également la persistance des filles à s'orienter massivement dans des formations traditionnelles souvent désavantageuses. Les femmes et les filles ont besoin, de toute évidence, de perspectives élargies d'emploi et de formation pour améliorer leurs conditions de vie. Il existe plusieurs façons d'aider les femmes et les filles à rétablir l'équilibre : la revalorisation des emplois dits féminins, la syndicalisation, des services adéquats de garde, des congés parentaux, la diversification des choix professionnels par l'accès des filles aux carrières non traditionnelles, etc. Selon plusieurs études, la diversification professionnelle est un moyen privilégié pour atteindre l'égalité professionnelle. C'est pourquoi la Coordination à la condition féminine (C.C.F.) du ministère de l'Éducation (M.E.Q.) a entrepris, en avril 1985, la réalisation d'un plan triennal d'intervention visant à accroître la participation de la clientèle féminine aux programmes de formation non traditionnels.

Dans ce cadre, la Coordination à la condition féminine a offert des sessions de perfectionnement visant à habiliter le personnel scolaire à répondre aux besoins de la clientèle féminine au regard des carrières non traditionnelles. Le temps est maintenant venu de rendre disponible le matériel produit afin de permettre au personnel des écoles secondaires intéressé d'organiser lui-même les sessions de perfectionnement. Le matériel comprend, en plus d'une vidéo "déclencheur", un guide d'animation, un guide de participation et un guide d'activités.

Le guide d'animation constitue un document de référence pour les animatrices et animateurs des sessions de perfectionnement. Il comporte deux parties. La première, intitulée "Problématique de l'incitation des filles aux carrières non traditionnelles", présente un aperçu de la situation des Québécoises sur le marché du travail, un portrait des choix de carrière des adolescentes et un bilan des difficultés vécues par les pionnières. Cette partie illustre en quoi l'égalité scolaire, professionnelle et économique entre les hommes et les femmes est loin d'être atteinte et démontre l'importance d'intervenir en milieu scolaire pour élargir les perspectives de formation et d'emploi des filles. Elle permet aux animatrices et animateurs de mieux situer le contexte et la pertinence du perfectionnement tout en les outillant pour répondre aux questions soulevées par les participantes et participants aux sessions.

La deuxième partie contient les renseignements pratiques pour l'organisation des sessions. On y trouve des précisions en ce qui a trait aux objectifs, à la clientèle visée, à l'approche privilégiée de même que les consignes à suivre à toutes les étapes : planification, animation et évaluation des sessions.

La Coordination à la condition féminine souhaite que ces sessions de perfectionnement contribuent à favoriser l'acceptation de nouvelles attitudes et pratiques à l'égard du droit qu'ont les filles de connaître, de s'inscrire et de se maintenir dans des programmes de formation non traditionnels.

PREMIÈRE PARTIE

Problématique de l'incitation des filles aux carrières non traditionnelles

Chapitre 1

La situation des Québécoises sur le marché du travail

On assiste depuis la fin des années soixante à des changements importants dans la vie des Québécoises concernant leur participation au marché du travail. Les femmes, de plus en plus présentes sur le marché du travail, se retrouvent souvent dans des ghettos d'emploi; elles gagnent encore beaucoup moins que les hommes. D'ailleurs, on constate qu'il existe toujours une discrimination en emploi à l'égard des femmes. La diversification professionnelle semble être un moyen privilégié pour aider les femmes et les filles à atteindre l'égalité professionnelle et salariale. C'est ainsi que tout au long de ce chapitre, l'analyse de la situation actuelle des Québécoises nous aidera à prendre conscience de la nécessité qu'ont les adolescentes d'élargir leurs choix de carrière.

1.1 Modes de vie

De nombreux changements se manifestent dans les caractéristiques de la famille québécoise. Les femmes se marient moins, divorcent cinq fois plus qu'il y a 20 ans. Elles font beaucoup moins d'enfants et se retrouvent chefs de famille cinq fois plus souvent que les hommes. Elles sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail et le quittent de moins en moins longtemps au cours de leur vie. Si l'on ajoute à cela que l'espérance de vie des femmes est de sept ans supérieure à celle des hommes et que les deux tiers des adultes vivant actuellement sous le seuil de la pauvreté[1] sont des femmes, on arrive à l'évidence que les filles d'aujourd'hui doivent se préparer adéquatement pour le marché du travail afin d'assurer leur survie et celle de leurs enfants. En effet, les femmes, comme les hommes, travaillent par nécessité économique.

---

1. CANADA, Conseil national du bien-être social, Profil de la pauvreté 1985, Ottawa, octobre 1985.

Tableau 1

MODES DE VIE DES FEMMES AU QUÉBEC POUR CERTAINES ANNÉES

Modes de vie	1966	1970	1975	1981	1984	1985	1986
Mariage des femmes célibataires (indice de nuptialité)	89,7	87,8	80,7	57,9	51,4	51,7	
Divorce (indice synthétique de divortialité)	8,7	13,9	36,5	44,3	38,1	36,0	
Naissance (indice synthétique de fécondité)	2,7	2,1	1,8	1,6	1,4	1,4	
Chefs de famille monoparentale (pourcentage)	79,6	----	----	83,4	----		
Taux d'activité des femmes (pourcentage de femmes sur le marché du travail)	33,4	34,9	40,1	47,4	49,1	50,0	50,6
Taux d'activité des femmes entre 25 et 44 ans							68,1
Pourcentage de femmes dans l'ensemble de la population active	----	----	30,1	----	41,1	----	41,5

Sources :

1. Bureau de la statistique du Québec, Démographie québécoise : passé, présent, perspectives, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1983, pp. 175 et 195.

2. Bureau de la statistique du Québec, La situation démographique au Québec édition 1987, Québec, Les publications du Québec, 1987, tableaux 5.1, 6.2 et 6.6.

3. Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active - chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées 1986, catalogue 71-201, Approvisionnements et Services Canada, février 1987, p. 249.

4. Statistique Canada, La population active, catalogue 71-001, Approvisionnements et Services Canada, décembre 1986, janvier 1987, tableau 64.

5. Se référer au lexique pour la définition des termes et les explications.

1.2 Présence accrue des femmes sur le marché du travail

Le marché du travail s'est féminisé rapidement. En 1986, avec la présence de 50,6 % d'entre elles sur le marché du travail, les femmes composaient 41,5 % de toute la population active du Québec. Depuis 1951, le taux d'activité des Québécoises a doublé. Mentionnons à titre de comparaison que le taux d'activité des hommes a baissé et qu'il était de 74,8 % en 1986.

Tableau 2

MOYENNE DU TAUX D'ACTIVITÉ DES HOMMES ET DES FEMMES, QUÉBEC

Année	Moyenne hommes %	Moyenne femmes %
1951	85,0	25,1
1966	79,4	33,4
1970	76,8	34,9
1975	77,8	40,1
1981	76,4	47,4
1984	74,7	49,1
1985	75,1	50,0
1986	74,8	50,6

Sources :

1. Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active - chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées 1985, 1986, catalogue 71-201, Approvisionnements et Services Canada, février 1986-1987, pp. 265 et 266.

2. Suzanne MESSIER, Les femmes, ça compte, Québec, Conseil du statut de la femme, 1984, tableau 1001.

On a vu s'accroître, sauf en de rares exceptions, le taux d'activité des femmes dans tous les groupes d'âge. D'ailleurs, un nombre croissant de femmes demeurent sur le marché du travail, même si elles ont de jeunes enfants à la maison et élèvent leurs enfants. Il est aussi vrai que c'est dans le groupe d'âge des 25-44 ans que le taux de participation des femmes à la population active est le plus élevé, soit près de 68,1 % au Québec[2] (voir tableau 3).

Tableau 3

TAUX D'ACTIVITÉ DE LA POPULATION ACTIVE SELON LE SEXE ET LE GROUPE D'AGE, QUEBEC

Femmes par groupes d'âge	1975 %	1981 %	1984 %	1986 %
15 - 24 ans	53,6	57,9	58,4	60,9
25 - 44 ans	45,8	60,3	64,0	68,1
45 et plus	24,5	27,0	27,8	26,4
Total	40,1	47,4	49,1	50,6

Sources :

1. Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active (1975-1983), catalogue 71-529, Approvisionnements et Services Canada, tableau 13.

2. Statistique Canada, La population active, catalogue 71-001, décembre 1984, Approvisionnements et Services Canada, 1985, tableau 68.

3. Statistique Canada, La population active, catalogue 71-001, décembre 1986, Approvisionnements et Services Canada, 1987, tableau 64.

La présence des femmes sur le marché du travail est importante quel que soit leur état matrimonial. Alors qu'on notait auparavant une participation plus faible des femmes mariées, on remarque maintenant qu'elles travaillent légèrement plus que les autres femmes. En 1975, on retrouvait 35,8 % des femmes mariées qui travaillaient par rapport à 46,7 % pour les autres femmes. En 1986, 53,1 % d'entre elles ont travaillé par rapport à 46,9 % des femmes célibataires, séparées, divorcées ou veuves. Le Conseil canadien du bien-être social a d'ailleurs établi que si les femmes quittaient le marché du travail, le nombre de familles vivant sous le seuil de la pauvreté doublerait[1].

Tableau 4

TAUX D'ACTIVITÉ DE LA POPULATION ACTIVE SELON L'ÉTAT MATRIMONIAL ET LE SEXE, QUÉBEC, 1975 à 1986, MOYENNES ANNUELLES

État matrimonial	1975 %	1981 %	1984 %	1986 %
Femmes mariées	35,8	46,4	49,8	53,1
Femmes célibataires, séparées, divorcées, veuves	46,7	48,8	48,1	46,9
Total	40,1	47,4	49,1	50,6

Sources :

1. Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active, catalogue 71-529, hors série, Approvisionnements et Services Canada, décembre 1984, tableau 4.

2. Statistique Canada, La population active, catalogue 71-001, Approvisionnements et Services Canada, décembre 1984, tableau 59 et décembre 1986, tableau 57.

---

1. CANADA, Conseil national du bien-être social, Profil de la pauvreté 1985, Ottawa, octobre 1985.

1.3 Concentration professionnelle des femmes

La répartition des hommes et des femmes dans la main-d'oeuvre n'est pas égalitaire et est loin de l'être. Comparativement à la population féminine, la population masculine se répartit de façon plus équilibrée dans tous les secteurs d'activité et est, par le fait même, moins vulnérable aux aléas de l'économie. Même si depuis 1951, les femmes ont accru leur présence dans tous les grands secteurs d'activité et certaines professions, elles demeurent toujours concentrées dans des secteurs précis, comme nous pouvons le voir au tableau 5.

Tableau 5

ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LES GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE, QUÉBEC, 1951 à 1986

Secteur d'activité économique	1951	1961	1971	1981	1986
	%	%	%	%	%
Agriculture	4,1	12,1	20,5	21,7	28,9
Non agriculture	-	-	-	-	-
Autres activités du secteur primaire	1,3	1,9	3,6	6,7	0,0
Industries manufacturières	24,4	24,7	26,1	29,4	30,2
Construction	1,4	1,9	4,1	8,6	12,4
Transports	11,6	13,1	15,5	22,1	24,3
Commerce	24,6	25,3	30,6	39,0	38,5
Finances, assurances et affaires immobilières	40,9	41,3	47,4	59,7	61,5
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	56,9	57,6	54,7	57,4	59,1
Administration publique et défense	15,2	17,4	23,4	35,2	42,0
Activités indéterminées	16,6	29,1	44,3	43,5	59,5
Taux moyen	23,2	27,1	33,3	39,3	42,1

Sources :

1. Suzanne, MESSIER, Les femmes, ça compte, Québec, Conseil du statut de la femme, 1984, tableau 3002.

2. Données compilées à partir de Statistique Canada, La population active, catalogue 71-001, Approvisionnements et Services Canada, mars 1986, tableau 15.

Dans les secteurs d'activité où les femmes sont majoritaires, on constate au tableau 6 qu'elles sont fortement concentrées dans les emplois liés au soutien administratif : c'est le cas de 85,4 % d'entre elles dans les institutions financières et de 64,9 % d'entre elles dans les assurances et les affaires immobilières. Dans les secteurs où elles sont minoritaires, entre autres dans des secteurs traditionnellement réservés aux hommes, elles continuent d'effectuer des emplois traditionnellement féminins. C'est ainsi que dans les secteurs de la construction, du transport et de l'entreposage, on constate qu'une majorité de femmes (69,6 %) oeuvrent dans le soutien administratif alors que très peu d'entre elles sont professionnelles ou techniciennes scientifiques (3,0 %) ou encore à la direction (5,5 %).

Tableau 6

IMPORTANCE RELATIVE DE CINQ GRANDS GROUPES PROFESSIONNELS DANS CHAQUE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE POUR LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE, QUÉBEC, 1981

Secteur d'activité économique	Direct. gérance adm.	Prof. techn. scient.	Soutien administratif	Vente et service	Autres secteurs prim. sec.	Total
Agriculture, forêts, chasse, pêche, mines	8.7	4.5	17.9	5.5	65.6	100.0
Industries aliments et boissons	2.7	2.5	27.4	9.2	58.2	100.0
Industries textile, bonneterie, habillement	1.8	1.5	9.1	3.0	84.8	100.0
Autres industries manufacturières	4.8	5.4	38.6	3.8	47.4	100.0
Construction, transport, entreposage	5.5	3.0	69.6	7.5	14.4	100.0
Communication et autres services publics	10.1	6.7	73.9	3.1	3.2	100.0
Commerce de gros	7.8	2.0	66.1	12.6	11.5	100.0
Magasins d'alimentation	3.9	0.4	59.8	29.4	6.5	100.0
Magasins de marchandises diverses	4.5	1.0	38.9	54.8	2.8	100.0
Magasins de vêtements	11.0	0.5	12.2	68.7	7.6	100.0
Autres commerces de détail	6.5	6.0	41.2	42.6	3.7	100.0
Institutions financières	10.7	1.7	85.4	1.9	0.3	100.0
Assurances et affaires immobilières	5.5	2.6	64.9	26.7	0.3	100.0
Écoles primaires et secondaires	2.8	78.4	13.0	5.6	0.2	100.0
Autres services d'enseignement	6.4	53.2	34.1	5.3	1.0	100.0
Hôpitaux	1.7	71.2	15.6	11.0	0.5	100.0
Autres services médicaux et sociaux	3.7	51.6	24.7	19.1	0.9	100.0
Restauration	3.2	0.4	12.5	83.2	0.7	100.0
Hébergement	3.6	3.3	17.5	74.7	0.9	100.0
Ménages privés	0.1	0.7	0.5	98.1	0.6	100.0
Autres services personnels	1.8	1.4	9.6	73.4	13.8	100.0
Services fournis aux entreprises	10.7	13.8	69.0	4.4	2.0	100.0
Services culturels, de loisirs et autres	6.1	32.0	30.5	26.8	4.6	100.0
Administration publique	9.4	15.0	66.6	7.5	1.5	100.0
Total N	**60 585**	**252 290**	**422 605**	**259 040**	**148 345**	**1 181 845**
%	**5.2**	**21.7**	**36.4**	**22.3**	**14.5**	**100.0**

Source : Suzanne MESSIER, Les femmes, ça compte, Québec, Conseil du statut de la femme, 1984, tableau 3213.

1.4 Ségrégation professionnelle du marché du travail

Au Québec, selon le recensement de 1981, sur 502 groupes professionnels, 338 sont considérés comme non traditionnels, c'est-à-dire qu'on y retrouve deux fois plus d'hommes que de femmes. On compte près de 60 % des femmes dans 20 emplois sur 502, essentiellement dans les secteurs du travail de bureau, des ventes et des services[1]. La majorité des femmes s'orientent encore vers des professions traditionnellement féminines et la division des professions, selon le sexe, demeure importante.

Tableau 7

MAIN-D'OEUVRE SELON LA PROFESSION ET LE SEXE ET TAUX DE FÉMINITÉ, QUÉBEC, 1981

Main-d'oeuvre selon la profession et le sexe et taux de féminité, Québec, 1981

Profession	Femmes	Hommes	Taux de féminité
Directeurs, gérants, administrateurs	60 565	203 695	22.9
Sciences naturelles, pures, sociales, artistes	61 325	140 450	30.4
Enseignantes et personnel assimilé	84 590	57 785	59.4
Médecins, dentistes et autres spécialistes	6 125	16 595	27.0
Infirmières autorisées diplômées	37 525	3 640	91.2
Infirmières auxiliaires, aide-infirmières	33 600	9 655	77.6
Autre personnel de la santé	29 315	8 220	78.1
Sténographes et dactylographes	140 010	2 230	98.4
Caissières	56 730	5 900	90.6
Teneuses de livres, commis en comptabilité	94 530	30 555	75.6
Opératrices machine de bureau et mécano	14 895	5 080	74.6
Réceptionnistes, hôtesses d'accueil	40 345	21 780	64.9
Autres employés de bureau	76 095	79 885	48.8
Travailleurs spécialisés dans la vente	92 400	164 245	36.0
Bonnes à tout faire, domestiques	9 635	640	93.8
Coiffeuses	13 740	4 795	74.2
Travailleuses spécialisées dans soin des enfants	9 685	385	96.2
Travailleuses préparation aliments et boissons	83 500	51 915	61.7
Autres travailleurs spécialisés dans services	49 080	129 830	27.4
Travailleurs agriculture, pêche, forêts, mines	14 190	98 900	12.5
Travailleurs industrie de transformation et usineurs	31 140	193 470	13.9
Tailleuses, couturières	54 645	5 035	91.6
Autres travailleurs fabrication, montage, réparation	40 085	194 610	17.1
Travailleurs du bâtiment, transports, manutention	28 780	349 865	7.5
Travailleurs non classés ailleurs	2 870	19 495	12.8
Travailleuses inexpérimentées	46 515	41 215	53.0
Total et taux moyen	**1 211 205**	**1 830 840**	**39.7**

Source : Suzanne MESSIER, Les femmes, ça compte, Québec, Conseil du statut de la femme, 1984, tableau 3201.

---

1. J. A. BOULET et L. LAVALLÉE, L'évolution de la situation économique des femmes, Ottawa, Conseil économique du Canada, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

Certains mécanismes semblent exclure les femmes d'une grande partie des emplois les mieux payés. Il existe un marché du travail divisé en deux et, selon David (1986), cette théorie "dualiste", qui se situe clairement à l'opposé des théories économiques du capital humain attribuant aux femmes la responsabilité de leur situation, peut se résumer en quatre principes de base qui ont, d'après l'auteure, été étoffés par diverses analyses[1].

1. Le marché du travail est divisé, de manière plus ou moins prononcée, en secteurs à salaires élevés et en secteurs à salaires faibles;
2. L'existence de divers mécanismes de blocage rend plus difficile le passage des travailleurs et travailleuses d'un type de secteur à un autre;
3. Les emplois les mieux payés sont aussi ceux qui sont placés sur des voies de promotion alors que les emplois mal payés débouchent rarement sur de meilleurs emplois;
4. Les emplois les mieux payés sont relativement stables alors que l'instabilité caractérise les emplois mal rémunérés.

Voici quelques exemples d'emplois à forte ségrégation sexuelle au Québec.

Tableau 8

PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES DANS QUELQUES EMPLOIS A FORTE SÉGRÉGATION SEXUELLE AU QUÉBEC, 1971 ET 1981

Emplois	1971 %	1981 %
Métiers d'hommes		
Directeurs généraux et cadres supérieurs	99,8	94,6
Architectes et ingénieurs	98,2	93,5
Médecins et chirurgiens	90,2	81,6
Travailleurs affectés au façonnage des métaux	95,8	96,1
Conducteurs de véhicules automobiles	98,8	96,4
Métiers de femmes		
Secrétaires, sténographes et dactylographes	95,6	98,5
Teneuses de livres, employées de comptabilité	53,1	75,5
Travailleuses affectées à la fabrication, au montage et à la réparation du tissu, de la fourrure et du cuir	71,1	76,8
Infirmières diplômées (et élèves)	91,8	91,1
Employées de banque et d'assurance	66,8	81,0

Source : "Recensement du Canada 1981" in Hélène DAVID, Femmes et emploi, le défi de l'égalité, Montréal, Presses de l'Université du Québec et Institut de recherche appliquée sur le travail, 1986, p. 20.

1. Hélène DAVID, Femmes et emploi, le défi de l'égalité, Montréal, Presses de l'Université du Québec et Institut de recherche appliquée sur le travail, 1986, p. 21.

1.5 Disparité des revenus et des gains d'emploi entre les hommes et les femmes

La question des revenus et des gains d'emploi est fort importante puisqu'elle a une incidence directe sur les conditions de vie. Les femmes, comme les hommes, travaillent à cause de leurs besoins financiers et ont droit à l'équité salariale. Pourtant, tant sur le plan des gains d'emplois que des autres revenus, les femmes sont désavantagées et plusieurs facteurs y contribuent.

Considérons d'abord les gains des hommes et des femmes pour les personnes qui ont travaillé à temps plein, c'est-à-dire en général 30 heures et plus par semaine, toute l'année, soit de 49 à 52 semaines. L'écart salarial entre les hommes et les femmes se maintient d'année en année. Au Canada, en 1982, une travailleuse à temps plein gagnait 64 % du salaire d'un travailleur à plein temps; au Québec, ce taux était de 67,2 % pour la même année.

Tableau 9

GAINS MOYENS, TEMPS PLEIN, SELON LE SEXE, QUÉBEC

Année	Hommes $	Femmes $	F/H %
1971	8 529	5 026	58,9
1977	15 054	9 578	63,6
1982	23 767	15 966	67,2
1985	27 433	18 732	68,3

Sources :

1. Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, 1981 et 1982, catalogue 13-577, hors série, Approvisionnements et Services Canada, 1984, tableau 2. A compter de 1981, un travailleur à temps plein toute l'année est une personne qui a travaillé, essentiellement à plein temps, de 49 à 52 semaines. Auparavant, toute l'année signifiait de 50 à 52 semaines.

2. Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, certaines années 1967 à 1979, catalogue 13-577, hors série, Approvisionnements et Services Canada, 1981, tableau 2.

3. Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, 1985, catalogue 13-217, Approvisionnements et Services Canada, 1987, tableau 2.

L'écart des gains d'emploi s'accentue lorsqu'on considère l'ensemble des personnes, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel, probablement parce que nous retrouvons plus de femmes travaillant à temps partiel. On retrouve au tableau 10 les gains moyens d'emploi selon le sexe. Nous pouvons donc faire le point sur les écarts entre les hommes et les femmes.

Tableau 10

GAINS MOYENS D'EMPLOI (TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL) SELON LE SEXE, QUÉBEC

Année	Hommes $	Femmes $	F/H %
1971	6 904	3 608	52,3
1977	12 003	6 679	55,6
1982	18 034	10 520	58,3
1984	20 200	12 122	60,0
1985	21 174	12 466	58,9

Sources :

1. Statistique Canada, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1984, catalogue 13-207, Approvisionnements et Services Canada, 1986, tableau 71.

2. Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, 1981 et 1982, catalogue 13-577, hors série, Approvisionnements et Services Canada, 1984, tableau 2.

3. Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, certaines années 1967 à 1979, catalogue 13-577, hors série, Approvisionnements et Services Canada, 1981, tableau 2.

4. Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, 1985, catalogue 13-217, Approvisionnements et Services Canada, 1987, tableau 2.

Les deux derniers tableaux présentés concernaient les gains ou les revenus d'emploi. Nous verrons maintenant les statistiques concernant le revenu moyen total comprenant les revenus d'emploi et les autres revenus (transferts gouvernementaux, placements, bourses d'études, etc.). Là encore, nous constatons que l'écart est très grand. Bref, quelles que soient les variables, les femmes ont un revenu moindre que celui des hommes.

Tableau 11

REVENU TOTAL MOYEN SELON LE SEXE, QUÉBEC

Année	Hommes $	Femmes $	F/H %
1971	7 387	3 777	51,1
1977	13 193	7 524	57,0
1982	20 613	12 229	59,3
1984	22 654	14 075	62,1
1985	23 718	14 237	60,0

Sources :

1. Statistique Canada, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1984, catalogue 13-207, Approvisionnements et Services Canada, 1986, tableau 71.

2. Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, 1981 et 1982, catalogue 13-577, hors série, Approvisionnements et Services Canada, 1984, tableau 2.

3. Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, certaines années 1967 à 1979, catalogue 13-577, hors série, Approvisionnements et Services Canada, 1981, tableau 2.

4. Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, 1985, catalogue 13-217, Approvisionnements et Services Canada, 1987, tableau 2.

Au Québec, les femmes de tous âges ont un revenu moyen moindre que celui des hommes. Il est donc important de sensibiliser les adolescentes à ce fait si l'on ne veut pas qu'elles deviennent pauvres comme leurs mères ou leurs grand-mères car la meilleure probabilité actuellement d'être pauvre au Canada ou au Québec, c'est d'être une femme âgée. Il est important d'aider les adolescentes à se préparer maintenant pour qu'elles puissent assumer leur indépendance économique de demain.

Tableau 12

REVENU MOYEN DES PARTICULIERS SELON L'AGE ET LE SEXE AU QUÉBEC, 1984

Groupe d'âge	Revenu moyen $		Revenu %
	Hommes	Femmes	F/H
19 ans et moins	3 765	2 610	
20 - 24 ans	10 813	8 781	
25 - 34 ans	20 982	13 528	
35 - 44 ans	27 673	15 900	
45 - 54 ans	25 750	13 133	
55 - 59 ans	24 836	10 550	
60 - 64 ans	19 351	7 507	
65 ans et plus	15 684	9 293	
Total	20 178	11 387	56,4

Source : Statistique Canada, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1984, catalogue 13-207, Approvisionnements et Services Canada, avril 1986, tableau 55.

Par rapport aux hommes, les femmes semblent retirer moins d'avantages économiques d'une augmentation de leur scolarité. En 1984, une femme qui avait terminé ses études secondaires et postsecondaires partielles avait un revenu moyen de 11 373 $ tandis qu'un homme avec ce niveau de scolarité gagnait plus de 18 000 $. Même avec moins de huit années de scolarité, un homme avait un salaire supérieur de plus de 5 000 $ à celui d'une femme plus scolarisée, c'est-à-dire ayant terminé ses études secondaires.

Tableau 13

REVENU MOYEN DES PARTICULIERS SELON LA SCOLARITÉ ET LE SEXE, QUÉBEC, 1984

	0 - 8 ans			Études secondaires et études postsecondaires partielles			Études universitaires		
	Hommes $	Femmes $	F/H %	Hommes $	Femmes $	F/H %	Hommes $	Femmes $	F/H %
Revenu moyen	16 692	7 658	45,9	18 861	11 373	60,3	36 164	24 477	67,7

Source : Statistique Canada, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1984, catalogue 13-207, Approvisionnements et Services Canada, 1986, tableau 62.

Quand on regarde les écarts salariaux des hommes et des femmes selon les professions, on retrouve encore des différences marquées, surtout dans les services où les femmes gagnent seulement 50,4 % du salaire des hommes.

Tableau 14

GAINS MOYENS, TEMPS PLEIN, SELON LA PROFESSION ET LE SEXE, CANADA, 1984

Professions	Gains moyens des personnes ayant travaillé toute l'année $		
	Hommes	Femmes	F/H %
Toutes les professions	26 688	16 252	60,9
Direction	35 539	21 862	61,5
Professions libérales	33 874	21 994	64,9
Travail administratif	23 465	15 359	65,5
Commerce	22 553	12 202	54,1
Services	20 206	10 184	50,4
Agriculture	15 271	10 045	65,8
Traitement et usinage des matières plastiques	26 274	15 147	57,7
Fabrication	24 582	13 754	56,0
Construction	26 484	(1)	(1)
Transport	25 139	13 455	53,5

(1) Échantillon insuffisant pour fournir une estimation fiable.

Source : Statistique Canada, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1984, catalogue 13-207, Approvisionnements et Services Canada, 1986, tableau 60.

Bref, quelles que soient les variables, on trouve toujours une grande disparité entre les revenus et les gains des hommes et des femmes.

1.6 Disparité des conditions de travail entre les hommes et les femmes

Il existe sûrement des causes au fait que les femmes ne gagnent que près de la moitié du salaire des hommes. Parmi ces causes, on note la disparité des conditions de travail en ce qui concerne le travail à temps plein et à temps partiel, le chômage et l'accès à la syndicalisation.

1.6.1 Travail à temps partiel

La prolifération du travail à temps partiel fait partie de la réalité et des inquiétudes actuelles concernant le travail des femmes. En 10 ans, au Québec, soit entre 1975 et 1985, la proportion de l'ensemble des travailleuses à temps partiel est passée de 13,6 % en 1975 à 23,7 % en 1985.

Le travail à temps partiel, surtout à cause des conditions de travail (pas de sécurité d'emploi, pas d'avantages sociaux, etc.) peut être facilement considéré comme un autre ghetto féminin. Tout d'abord, on note que les femmes y sont plus nombreuses. Puis on observe que c'est dans les secteurs à forte concentration de main-d'oeuvre féminine comme les services, le travail administratif et le commerce, que le travail à temps partiel est le plus développé.

Tableau 15

PROPORTION DES TRAVAILLEURS, EMPLOI A TEMPS PLEIN ET A TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE, QUÉBEC, MOYENNES ANNUELLES

Année	Femmes		Hommes	
	Temps plein %	Temps partiel %	Temps plein %	Temps partiel %
1975	86,4	13,6	96,4	3,6
1981	80,0	20,0	94,5	5,5
1985	76,3	23,7	92,9	7,1

Sources :

1. Statistique Canada, La population active, catalogue 71-001, Approvisionnements et Services Canada, décembre 1985, tableau 80.

2. Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active 1975-1983, catalogue 71-529, hors série, Approvisionnements et Services Canada, 1984, tableau 29.

En 1985, les femmes représentaient 70 % de toute la main-d'oeuvre à temps partiel. On peut douter du fait que toutes ces travailleuses choisissent le travail à temps partiel. Il semble exister un écart appréciable entre celles qui sont forcées de vivre le temps partiel et celles qui désirent le vivre. En 1981, 25,7 % des femmes qui travaillaient à temps partiel ont déclaré le faire parce qu'elles ne pouvaient pas trouver un travail à temps plein et en 1985, 34,7 % des femmes auraient préféré un emploi à temps plein. C'est dire que le travail à temps partiel n'est plus un choix pour une grande partie des travailleuses. Enfin, il est à noter que les femmes évoquent de moins en moins l'obligation familiale pour expliquer leur situation de travail à temps partiel; par contre, les hommes ne mentionnent jamais cette raison pour justifier un travail à temps partiel.

Tableau 16

RAISON DONNÉE POUR L'EMPLOI A TEMPS PARTIEL, QUÉBEC, MOYENNES ANNUELLES

Raison	Hommes (%)			Femmes (%)		
	1975	1981	1985	1975	1981	1985
Obligation familiale	----	----	----	20,9	18,7	12,8
Fréquentation scolaire	55,1	39,5	42,7	17,4	16,4	17,9
Manque de travail à temps plein	17,2	31,9	41,9	17,4	25,7	34,7
Refus de travailler à plein temps	15,5	11,0	12,8	40,0	36,4	32,8
Autres raisons	10,3	6,6	----	4,3	2,4	1,9
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de personnes	58 000	92 000	117 000	115 000	214 000	274 000

Sources :

1. Statistique Canada, La population active, catalogue 71-001, décembre 1985, Approvisionnements et Services Canada, 1986, tableau 83.

2. Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active 1975-1983, catalogue 71-529, Hors série, Approvisionnements et Services Canada, février 1984, tableau 32.

Certes, le travail à temps partiel constitue un facteur expliquant l'écart de revenu puisque les personnes travaillant à temps partiel gagnent nécessairement moins que celles travaillant à temps plein. Or, parce qu'il concerne en majorité les femmes, le travail à temps partiel, devient une source d'inégalité, accompagné de multiples inconvénients : rémunération plus faible, possibilités de syndicalisation restreintes, peu ou pas d'avantages sociaux, statut précaire, etc.

1.6.2 Chômage

Les taux de chômage demeurent très élevés au Québec et les périodes de chômage semblent s'allonger de plus en plus. Les effets de l'implantation des nouvelles technologies ne sont pas tous connus. Il est cependant reconnu que le secteur tertiaire risque d'être le plus touché et l'on sait que les femmes s'y retrouvent majoritairement. Le chômage risque donc de s'ajouter à la prolifération du temps partiel dans ce secteur.

Il est aussi à noter que les femmes ne peuvent pas trop compter sur les programmes de formation ou de création d'emplois pour suppléer au chômage. Dans son mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage, le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme (C.C.C.S.F.)[1] rapporte que trois des quatre grands programmes de création d'emplois administrés par Emploi et Immigration Canada en 1983, touchent des secteurs où prédomine la main-d'oeuvre masculine.

1.6.3 Perfectionnement par la formation professionnelle

La formation professionnelle est sans contredit une source importante pour développer ses habiletés ainsi que pour accéder à des métiers plus spécialisés. Pourtant, les femmes profitent beaucoup moins que les hommes des différentes allocations pour les principales formes de recyclage et de perfectionnement, surtout en ce qui concerne la formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, ce que nous pouvons constater au tableau 17.

Tableau 17

STAGIAIRES AYANT COMMENCÉ LEUR FORMATION, SELON LE SEXE, QUÉBEC, 1984-1985

Genre de formation professionnelle	Hommes N	Femmes N	Taux de féminité %
Formation en établissement à plein temps	16 100	11 335	41,3
Formation dans l'industrie	3 806	1 149	22,8
Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée	1 570	93	5,6

Source : Emploi et Immigration Canada, Bulletin statistique annuel 1984-1985, Programme national de formation, mars 1986, tableaux 3.4, 6.5 et 9.5.

1. C.C.C.S.F., Mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage, janvier 1986.

1 6.4 Syndicalisation

L'accès à la syndicalisation est un moyen d'améliorer la condition économique des travailleuses. En effet, à la syndicalisation correspond une augmentation du salaire et une amélioration des avantages sociaux. Pourtant les femmes sont moins syndiquées que les hommes. Elles profitent donc moins des avantages que procure la syndicalisation.

Des données récentes, tirées d'une enquête spéciale sur l'adhésion syndicale, montrent qu'en décembre 1984, au Canada, 37,2 % de l'ensemble des travailleurs étaient syndiqués; à ce moment, une proportion plus élevée de travailleurs (41,5 %) que de travailleuses rémunérées (31,9 %) étaient syndiqués. Comme vous pouvez le constater au tableau 18, ces taux sont plus élevés au Québec.

Tableau 18

SYNDICALISATION ET TAUX DE SYNDICALISATION SELON LA PROVINCE ET LE SEXE, CANADA, DÉCEMBRE 1984

Province et pays	Syndicalisation			% de femmes par rapport à l'ensemble	Taux de syndicalisation		
	Femmes (milliers)	Hommes (milliers)	Total (milliers)		Femmes %	Hommes %	Total %
Québec	381	631	1 012	37,6	38,0	47,?	43,3
Ontario	461	791	1 253	36,8	27,3	39,0	33,7
Canada	1 336	2 138	3 454	38,5	31,9	41,5	37,2

Source : Statistique Canada, Division des enquêtes spéciales, "Enquête sur l'adhésion syndicale", décembre 1984, données non publiées in Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Les femmes dans la population active, édition 1985-1986, Travail Canada, Approvisionnements et Services Canada, 1986, tableau V-3, p. 97.

Un coup d'oeil sur le tableau suivant montre comment la syndicalisation peut améliorer les conditions salariales des femmes. Elle semble, entre autres, contribuer à la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Alors que les travailleuses syndiquées gagnent 83,7 % du salaire des travailleurs syndiqués, ce pourcentage tombe à 69,6 % lorsqu'on compare le salaire des travailleuses non syndiquées à celui de leurs homologues masculins.

Tableau 19

SALAIRE HORAIRE MOYEN SELON LA SYNDICALISATION ET LE SEXE, ENSEMBLE DES OCCUPATIONS, CANADA, 1984

Syndicalisation	Sexe	1984 $
Syndiqués	- hommes	13,10
	- femmes	10,97
Non-syndiqués	- hommes	10,95
	- femmes	7,62

Source : Statistique Canada, Division des enquêtes spéciales, "Enquête sur l'adhésion syndicale", décembre 1984, données non publiées in Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Les femmes dans la population active, édition 1985-1986, Travail Canada, Approvisionnements et Services Canada, 1986, tableau V-7, p. 101.

1.7 Différentes formes de discrimination

Les chiffres que nous venons de voir nous font réaliser qu'il existe un écart considérable entre les revenus des hommes et des femmes ainsi que dans leurs conditions de travail. Il est difficile d'expliquer ces différences. Selon certaines analyses, l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes serait attribuable à plusieurs facteurs dont le principal est la ségrégation professionnelle. Par exemple, l'écart de 38 % entre le salaire des hommes et des femmes en Ontario[1] s'expliquerait ainsi :

- environ 5 % en raison de la discrimination salariale;
- de 10 à 15 % en raison de la ségrégation professionnelle;
- de 5 à 10 % en raison de facteurs comme l'expérience de travail, l'éducation et le taux de syndicalisation;
- 15 % en raison de la différence du nombre d'heures de travail.

1. Gouvernement de l'Ontario, Livre vert sur l'équité en matière de salaire, Queen's Printer for Ontario, novembre 1985, p. 12.

Il n'est pas toujours facile d'isoler et d'expliquer les différences de salaires et de conditions de travail. Cependant, on peut démontrer par des exemples comment la ségrégation professionnelle accentue les écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Les femmes occupent des emplois requérant le même degré de compétence, d'effort et de responsabilité ou même plus que les emplois occupés par les hommes mais sont souvent moins bien payées qu'eux. Une étude récente faite par Travail Canada[1] dans quelque 17 000 établissements à travers le Canada souligne des faits étonnants. Cette étude rapporte qu'entre 1970 et 1984, le salaire des manoeuvres non affectés à la production à Montréal a quadruplé pendant que celui du commis de comptabilité senior n'a que triplé. Cette étude attribue l'écart salarial à l'évolution de la répartition hommes-femmes chez les commis de comptabilité seniors. Ainsi, on pouvait compter à Montréal, en 1970, 37 femmes dans chaque groupe de 100 commis de comptabilité seniors. Quinze ans plus tard, la proportion de femmes était passée à 73 %. Pendant toute cette période, le taux de salaire des femmes est demeuré inférieur à celui des hommes d'environ 18 %. Mais comme la représentation féminine a augmenté, il s'est produit une baisse de la rémunération pour les emplois de commis, lesquels sont plus spécialisés que les manoeuvres non affectés à la production ayant une forte représentation masculine.

David (1986)[2] rapporte une étude de Dussault et donne également des exemples où la ségrégation des emplois constitue le mécanisme principal par lequel la discrimination salariale s'exerce. Dussault (1983) a étudié des cas d'emplois de bureau à Montréal concernant la discrimination. Elle a comparé cinq entreprises qui embauchent surtout des femmes à trois autres qui embauchent surtout des hommes pour les mêmes emplois. La différence est flagrante : la discrimination touche non seulement les salaires mais aussi les échelles salariales, le recrutement, les voies de promotion et la formation professionnelle. Dans les entreprises où il y a plus d'hommes, le salaire médian était d'environ 13 000 $ alors qu'il était inférieur à 9 000 $ dans celles où les femmes sont plus nombreuses. Reprenons les éléments de l'étude de Dussault (1983) rapportée par David (1986).

---

1. Travail Canada, Les salaires et les conditions de travail au Canada, octobre 1984, Division des enquêtes données sur le travail, Approvisionnements et Services Canada, 1985.

2. Hélène DAVID, Femmes et emploi, le défi de l'égalité, Montréal, Presses de l'Université du Québec et Institut de recherche appliquée sur le travail, 1986, p. 27.

Entreprises où il y a plus d'hommes	Entreprises où il y a plus de femmes
. salaire médian de 13 000 $ (1978)	. salaire médian de 9 000 $ (1978)
. postes d'entrée peu nombreux	. salaires de départ plus bas
. échelles salariales assez longues	. progression dans l'échelle salariale plus lente et échelles salariales sensiblement plus courtes
	. forte concentration des femmes dans les tranches de salaires inférieures
	. majorité des employées confinées dans leurs postes d'entrée
. postes vacants comblés à l'intérieur selon des règles bien établies et très grande majorité des cadres promus à l'intérieur	. possibilités de promotion rares.
	. postes supérieurs comblés à la discrétion des supérieurs qui embauchent souvent des personnes de l'extérieur, surtout des hommes.

C'est ainsi que l'analyse féministe des dernières décennies a permis de mettre à jour différentes formes de discrimination vécues par les femmes dans la société. Comme le mentionne David (1986)[1], ce sont les gains obtenus comme la parité salariale, en faisant appel aux lois antidiscriminatoires, qui ont permis de déceler d'autres formes de discrimination moins évidentes. C'est ainsi qu'on a pu prouver l'existence de la discrimination systémique. La discrimination est dite systémique quand elle est décelée par les résultats d'une pratique apparemment neutre qui a un effet d'exclusion sur certains groupes d'individus sans que ces répercussions ne puissent être reliées aux exigences de la tâche ou de la saine gestion d'une entreprise.

1.8 Défi de l'égalité professionnelle par la diversification professionnelle

Il n'y a encore aucun signe évident d'une transformation de la structure du marché du travail et il semble exister l'illusion de l'égalité des sexes sur le marché du travail.

---

1. Hélène DAVID, Femmes et emploi, le défi de l'égalité, Montréal, Presses de l'Université du Québec et Institut de recherche appliquée sur le travail, 1986, p. 2.

C'est sûrement manquer de réalisme que de penser que le temps seul fera son oeuvre. En effet, Boothby (1986)[1] constate l'absence de toute croissance significative de la présence des femmes dans les métiers spécialisés et il indique qu'autant en 1981 qu'en 1971, on retrouve moins de 1 % de la main-d'oeuvre féminine exerçant des métiers de cols bleus relativement bien payés tels que la mécanique, l'usinage et divers métiers de la construction.

Boulet (1984)[2] rapporte que Ciuriak et Harvey Sims (1984) ont calculé que même si les femmes entrant sur le marché du travail d'ici l'an 2000 s'orientaient toutes vers des emplois non traditionnels, elles ne porteraient au mieux la proportion féminine de l'ensemble de ces professions qu'à 35 %.

Il faut donc voir la diversification professionnelle dans un contexte d'amélioration de la condition économique des femmes et comme un moyen pour les filles d'atteindre l'égalité professionnelle et salariale. L'intégration des femmes dans des professions non traditionnelles est une solution privilégiée pour aider les femmes à accéder à des emplois mieux rémunérés, si l'on considère que la ségrégation professionnelle est la principale cause des écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

Boulet (1984)[3] mentionne des aspects intéressants concernant l'accès des femmes aux professions non traditionnelles. Il a constaté que ce sont dans les professions libérales "masculines" que les femmes ont le plus accru leurs revenus. Comparons les salaires de ces professions à ceux des professions les moins bien rémunérées et notons les écarts de salaires et la concentration des effectifs selon les tableaux 20 et 21.

---

1. Daniel BOOTHBY, Le retour des femmes sur le marché du travail et les programmes de formation, le cas du Canada, étude préparée pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1986.

2. J. A. BOULET et L. LAVALLÉE, L'évolution de la situation économique des femmes, Ottawa, Conseil économique du Canada, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

3. J. A. BOULET, "La diversification professionnelle des femmes en milieu de travail" in Pour un partage équitable, compte rendu du colloque sur la situation économique des femmes sur le marché du travail, novembre 1984, Approvisionnements et Services Canada, 1985, p. 39.

Tableau 20

Effectifs et revenus moyens de travail des femmes et des hommes[1] dans les 20 professions[2] les mieux rémunérées, Canada, 1970-1971 et 1980-1981

	Femmes				Hommes			
	Effectifs		Revenu moyen de travail (en dollars)		Effectifs		Revenu moyen de travail (en dollars)	
	1971	1981	1970	1980	1971	1981	1970	1980
Directeurs(trices) généraux(ales)	1 480	2 535	14 765	28 957	39 445	45 320	28 823	59 131
Médecins et chirurgiens	2 810	6 925	11 774	36 700	25 345	32 255	27 468	57 275
Dentistes	290	790	11 434	33 075	6 340	7 625	22 310	54 312
Juges et magistrats	70	280	10 185	31 144	1 181	1 770	21 705	50 791
Avocats(ates) et notaires	770	4 080	9 873	19 416	13 340	18 530	20 210	39 388
Ostéopathes et chiropraticiens(nes)	75	250	7 512	13 183	650	1 900	19 670	34 640
Optométristes	95	380	6 660	18 085	1 410	1 365	17 633	33 329
Directeurs(trices) ventes et publicité	720	13 475	6 288	14 186	15 830	58 925	10 050	28 227
Vétérinaires	70	510	6 081	12 588	1 411	3 150	15 202	31 240
Architectes	105	480	5 783	15 949	3 021	5 140	14 197	28 415
Pilotes d'avion, navigateurs(trices), etc.	20	290	5 525	15 034	6 120	7 950	14 194	32 721
Professeurs(es) d'université	3 050	8 030	6 467	19 707	16 355	24 730	14 186	33 270
Membres de corps législatifs	100	510	5 371	9 945	1 010	1 790	14 074	30 168
Administrateurs(trices) enseignement	5 090	7 970	6 775	23 087	20 750	25 810	13 998	34 988
Directeurs(trices) du personnel	420	6 805	6 218	16 021	3 585	17 820	13 877	29 240
Professeurs de directeurs(trices)	11 630	55 930	5 660	16 074	37 195	101 665	13 237	29 633
Administrateurs(trices) médecine et santé	2 305	5 180	6 622	22 080	2 560	5 245	13 261	34 584
Administrateurs(trices) gouvernementaux	1 510	6 485	7 254	19 870	13 780	22 055	12 871	29 980
Contrôleurs, transport aérien	30	135	6 210	19 170	1 850	1 705	11 816	29 980
Physiciens(nes)	60	70	7 210	19 872	725	1 165	11 435	29 180
Total	32 050	125 755	8 116	18 253	210 670	401 220	19 024	34 505

1 Les calculs n'incluent pas les personnes qui ont déclaré un revenu nul ou négatif pour l'ensemble de l'année visée par le recensement.

2 Nous avons regroupé en 20 catégories les 498 professions comprises dans la classification professionnelle de Statistique Canada aux fins de la définition de 1971. Le tableau porte sur les 20 professions les mieux rémunérées en 1971 au sein de ces 20 catégories. À partir des revenus combinés des femmes et des hommes.

Tableau 21

Effectifs et revenus moyens de travail des femmes et des hommes[1] dans les 20 professions[2] les moins bien rémunérées, Canada, 1970-1971 et 1980-1981

	Femmes				Hommes			
	Effectifs		Revenu moyen de travail (en dollars)		Effectifs		Revenu moyen de travail (en dollars)	
	1971	1981	1970	1980	1971	1981	1970	1980
Gardien(ne)s d'enfants	17 490	37 505	681	2 640	645	1 315	920	4 311
Serveurs(euses), hôtesses(ses) et steward(esse)s	155 885	205 810	1 788	4 418	22 530	35 690	3 152	6 877
Hôtesses(ses) et stewards(esses) guides	55 810	39 080	1 808	5 532	6 115	7 455	3 377	8 348
Autres professions : agriculture, horticulture et élevage	22 800	44 370	1 750	4 096	104 420	125 140	2 652	7 399
Inspecteurs(trices) fabrication de textiles	2 025	4 010	2 698	7 320	380	980	5 014	12 311
Piqueurs(euses) à la machine	54 040	65 905	2 461	7 374	6 135	6 685	4 824	10 303
Autres professions : fabrication d'articles en tissu et cuir	6 230	13 230	2 720	6 969	3 050	6 035	6 102	9 150
Autres professions : service de nettoyage	21 050	24 335	2 663	7 185	10 080	8 780	6 400	8 053
Emballeurs(euses)	35 520	65 025	2 613	7 614	27 005	29 105	5 823	9 673
Autres professions : pêche, chasse, piégeage	665	1 670	2 121	4 386	23 960	31 125	3 366	10 544
Tamiseurs(euses) et couturiers(ères)	14 030	8 580	2 609	6 035	6 045	6 080	5 053	12 787
Chefs et cuisiniers(ères)	35 215	73 620	2 568	6 127	37 195	67 080	4 196	8 294
Trieurs(euses)	1 990	2 160	2 566	6 867	1 965	1 905	4 534	10 735
Autres professions : autres services	73 180	120 955	2 559	5 984	142 710	161 325	4 129	8 624
Autres professions : employé(e)s de bibliothèque	28 790	39 180	3 235	7 470	6 195	6 080	4 422	8 914
Autres professions : vente de marchandises	155 595	206 305	3 080	5 371	177 160	208 670	4 888	11 783
Cordonniers(ères)	5 855	7 670	2 791	7 377	8 025	8 340	4 253	10 383
Coiffeurs(euses)	33 235	46 150	2 672	7 330	20 375	16 530	4 198	12 051
Autres professions : humaine des soins	57 685	73 640	3 308	8 607	19 525	21 040	4 980	12 332
Manœuvres	10 190	14 380	2 712	6 942	74 190	84 845	3 908	9 145
Total	750 045	1 175 430	2 319	6 075	688 580	845 980	4 087	9 559

1 Les calculs n'incluent pas les personnes qui ont déclaré un revenu de travail nul ou négatif pour l'ensemble de l'année visée par le recensement.

2 Nous avons regroupé en 20 catégories les 498 professions comprises dans la classification professionnelle de Statistique Canada aux fins de la définition de 1971. Le tableau porte sur les 20 professions les moins rémunérées en 1971 au sein de ces 20 catégories. À partir des revenus combinés des femmes et des hommes.

Source : Statistique Canada, recensements de 1971 et 1981, compilation spéciale in J.A. BOULET et L. LAVALLÉE, L'évolution de la situation économique des femmes, 1984, p. 20 et 21.

Conclusion

L'interdiction des formes les plus explicites de discrimination à l'égard des femmes en emploi a créé l'illusion que l'égalité est maintenant acquise. Mais elle a aussi fait prendre conscience du fait qu'un grand nombre de pratiques d'emploi, neutres en apparence, ont des effets discriminatoires à l'égard des femmes. C'est l'étude de la répartition des hommes et des femmes dans les emplois qui a fait ressortir le phénomène de la ségrégation sexuelle, de ses effets néfastes sur les femmes ainsi que les avantages qu'auraient ces dernières à diversifier leur choix professionnel pour atteindre l'égalité professionnelle et salariale.

CHAPITRE 2

Les choix de carrière des adolescentes d'aujourd'hui

Comme nous venons de le voir, les modes de vie des Québécoises nous amènent à l'évidence que les filles doivent se préparer adéquatement pour assurer leur indépendance économique et celle de leurs enfants. Les femmes se marient moins, divorcent cinq fois plus qu'il y a 20 ans. Elles font beaucoup moins d'enfants et se retrouvent chefs de famille cinq fois plus souvent que les hommes. Pourtant un grand nombre d'adolescentes ne prévoient ni divorce, ni chômage, ni pauvreté.

Nous avons également constaté que la division sexuelle des emplois se répercute sur les conditions de travail des femmes. Cette situation risque fort de se perpétuer si l'on considère les choix de carrière des filles. Même si les filles ont fait des percées intéressantes dans certains secteurs, on les retrouve encore peu dans des spécialités comme l'électrotechnique au secondaire, les techniques physiques au collégial ou les sciences appliquées à l'université. Les choix de carrière des adolescentes d'aujourd'hui nous donnent un indice de la répartition des hommes et des femmes sur le marché du travail de demain.

2.1 Aspirations des filles

On estime qu'environ 80 % des adolescentes seront au moins durant 30 ans sur le marché du travail[1]. Un grand nombre d'adolescentes semblent pourtant envisager leur avenir de façon différente. Une étude effectuée pour le C.C.C.S.F.[2] (1985) sur les aspirations des adolescentes de 15 à 19 ans rapporte que ces filles ne prévoient ni divorce, ni chômage, ni pauvreté. Dans l'ensemble, les adolescentes avaient des aspirations scolaires élevées : 56 % voulaient poursuivre leurs études universitaires et 30 % leurs études collégiales. Les jeunes filles qui avaient les aspirations scolaires les plus élevées étaient en moyenne plus jeunes que celles qui avaient des aspirations moindres. Il semble qu'au fur et à mesure qu'elles vieillissent, les adolescentes restreignent leurs aspirations scolaires afin de se conformer à la division actuelle du travail selon le sexe. Il semble également que 19 % des filles interrogées ont dit qu'elles occuperaient peut-être des emplois qui ne sont habituellement pas réservés aux femmes. Les filles associaient, de façon générale, travail non traditionnel et professions libérales. Les prévisions de choix de carrière des filles semblent donc s'annoncer majoritairement traditionnels malgré quelques percées intéressantes.

---

1. J. A. BOULET ET L. LAVALLÉE, Les femmes et le marché du travail, un cadre analytique de recherche. Conseil économique du Canada, décembre 1981.

2. Maureen BAKER, Quand je pense à demain..., une étude sur les aspirations des adolescentes, Ottawa, C.C.C.S.F., mars 1985.

Selon cette même étude, les filles voient leur avenir de la façon suivante. A 30 ans, 74,8 % d'entre elles comptent être mariées et 5,9 % pensent vivre en union libre tandis que 15,1 % prévoient rester célibataires. Les autres (4,2 %) sont incertaines de leur futur et envisagent d'être divorcées ou seules avec leurs enfants. La majorité des filles sont certaines de vouloir des enfants et la plupart d'entre elles prévoient avoir leur premier enfant vers 24 ou 25 ans et espacer leurs grossesses de deux ans. Un grand nombre d'entre elles pensent s'absenter du marché du travail pour avoir leurs enfants et les élever. Elles n'entrevoient aucune difficulté à réintégrer le marché du travail après avoir abandonné leur emploi pendant 5 à 10 ans. Toujours à 30 ans, 68 % des filles interrogées envisagent de travailler à temps plein et 7 % pensent occuper un emploi rémunéré à temps partiel. Les autres filles (25 %) croient qu'elles travailleront à la maison, élèveront les enfants ou sont encore incertaines de leur futur travail. Parmi ces dernières, seul un nombre restreint de filles désirent rester à la maison toute leur vie.

D'autres études signalent que les filles du secondaire établissent leur choix de carrière à partir d'un éventail plus restreint que celui des garçons. De plus, l'écart est beaucoup plus grand entre les aspirations et attentes des filles que celles des garçons. Ainsi, Burlin (1976)[1] mentionne que les filles semblent de plus en plus conscientes qu'il existe de nouvelles occupations mais rapporte qu'elles ne se sentent pas libres de les choisir car les parents, les amis et amies et la société en général semblent avoir une influence inhibitrice. Cet auteur conclut qu'à moins que les autres, et donc la société, changent d'attitude, les filles ne modifieront que très peu leur attitude. Même si les adolescentes conviennent rationnellement qu'un emploi peut être rempli indifféremment par une femme ou par un homme, elles sont moins susceptibles de choisir des métiers traditionnellement masculins conformes à leurs goûts et à leurs capacités compte tenu de l'influence de leur entourage. On peut conclure qu'il reste un long chemin à parcourir avant que les professions soient considérées comme neutres et que les filles et les garçons se sentent libres de choisir des carrières sans égard à leur sexe. Si, d'une part, il est encourageant de voir que les filles s'intéressent davantage aux carrières non traditionnelles, il est décourageant, d'autre part, de voir que les filles ne se sentent pas libres de suivre leurs aspirations.

2.2 Choix de carrière des filles

La clientèle scolaire féminine au collégial et à l'université a augmenté sensiblement depuis les 10 dernières années. La présence des filles est maintenant équivalente à celle des garçons aux différents ordres d'enseignement sauf en ce qui a trait à la maîtrise et au doctorat, comme on peut le constater au tableau 22.

---

1. F. BURLIN, "Sex-role stereotyping : Occupational aspirations of female high school students", School Counsellor, 1976, vol. 24, p. 102-108.

Tableau 22

CLIENTÈLE INSCRITE A TEMPS PLEIN SELON L'ORDRE D'ENSEIGNEMENT ET LE SEXE, RÉSEAUX PUBLIC ET PRIVÉ, TAUX DE FÉMINITÉ, QUÉBEC, 1986

Ordre d'enseignement		Hommes N	Femmes N	Taux de féminité %
Secondaire	: général	--	--	--
	professionnel (court)	8 219	3 347	28,9
	professionnel (long et supplémentaire)	14 878	14 556	49,5
Collégial	: général	33 971	36 361	51,7
	professionnel	30 183	34 598	53,4
Universitaire	: baccalauréat	49 331	49 626	50,1
	maîtrise	5 564	6 679	45,4
	doctorat	1 270	2 496	33,7

Sources : 1. secondaire : Ministère de l'Éducation du Québec, Direction des études économiques et démographiques, 1987;

2. collégial : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, Direction générale de l'enseignement collégial, Système d'information sur la clientèle au collégial, 1987;

3. universitaire : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science , Direction générale de l'enseignement et de la recherche universitaire, 1987.

L'examen des quatre prochains tableaux, portant sur la répartition scolaire à chaque ordre d'enseignement, nous amène à constater la persistance des filles à s'orienter vers un nombre restreint d'options qui débouchent majoritairement sur des emplois traditionnellement féminins.

Voyons les données pour le secondaire professionnel long où la tradition se maintient de façon importante. On note que 79 % des filles se retrouvent en commerce et secrétariat et en soins esthétiques. Si l'on ajoute à cela les deux autres spécialités "traditionnelles", couture et habillement, ainsi que service de la santé, on s'aperçoit vite que les filles s'inscrivent presque toutes (87,4 %) dans ces options et qu'elles ne sont que très peu ou pas présentes dans les autres spécialités du secondaire professionnel long.

Tableau 23

CLIENTÈLE INSCRITE AU SECONDAIRE PROFESSIONNEL LONG ET SUPPLÉMENTAIRE DES RÉSEAUX PUBLIC ET PRIVÉ, SELON LA SPÉCIALITÉ ET LE SEXE, QUÉBEC, 1986-1987

Spécialité	Hommes		Femmes		Taux de féminité
	N	%	N	%	%
Agro-techniques	218	1,5	39	0,3	15,2
Foresterie	389	2,6	28	0,2	6,7
Pêches	2	0,0	1	0,0	33,3
Service de la santé	121	0,8	733	5,0	85,8
Meubles et construction	1 212	8,1	44	0,3	3,5
Électrotechnique	2 381	16,0	48	0,3	2,0
Hydrothermie	1 025	6,9	12	0,1	1,2
Dessin technique	549	3,7	116	0,8	17,4
Équipement motorisé	5 026	33,8	92	0,6	1,8
Mécanique	1 385	9,3	40	0,3	2,8
Alimentation	1 172	7,9	976	6,7	45,4
Soins esthétiques	144	1,0	5 300	36,4	97,4
Couture et habillement	26	0,2	557	3,8	95,5
Protection et service du bâtiment	179	1,2	1	0,0	0,6
Commerce et secrétariat	525	3,5	6 140	42,2	92,1
Arts apliqués	74	0,5	157	1,1	68,0
Imprimerie	450	3,0	272	1,9	37,7
Total	14 878	100,0	14 556	100,0	49,5

Source : Ministère de l'Éducation du Québec, Direction des études économiques et démographiques, 1987.

Voyons maintenant la situation au collégial. Dans le secteur général, les filles sont fortement majoritaires en lettres. Elles sont également majoritaires en arts et sciences humaines alors qu'elles sont minoritaires en sciences. Dans le secteur professionnel, le choix des filles et des garçons se distingue surtout en ce qui concerne les techniques physiques : près de la moitié des garçons s'y inscrivent, alors qu'on y retrouve seulement 5,4 % des filles.

Tableau 24

INSCRIPTIONS A TEMPS COMPLET DANS L'ENSEMBLE DU RÉSEAU COLLÉGIAL SELON LA FAMILLE DE PROGRAMMES ET LE SEXE, QUÉBEC, AUTOMNE 1986

Secteur général	Femmes		Hommes		Taux de féminité
	N	%	N	%	%
Sciences	10 795	29,7	13 151	38,7	45,1
Sciences humaines	20 762	57,1	18 399	54,2	53,0
Arts	2 104	5,8	1 555	4,6	57,5
Lettres	2 700	7,4	866	2,5	75,7
Total	36 361	100,0	33 971	100,0	51,7

Secteur professionnel	Femmes		Hommes		Taux de féminité
	N	%	N	%	%
Techniques biologiques	10 677	30,9	3 267	10,8	76,6
Techniques physiques	1 879	5,4	13 663	45,3	12,1
Techniques humaines	5 292	15,3	2 662	8,8	66,5
Techniques administratives	14 625	42,3	9 130	30,3	61,6
Arts appliqués	2 120	6,1	1 448	4,8	59,4
Indéterminé	5	0,0	13	0,0	27,8
Total	34 598	100,0	30 183	100,0	53,4
Hors programme	650		720		47,4
Total	71 609		64 874		52,5

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, Direction générale de l'enseignement collégial, Système d'information sur la clientèle collégiale, mars 1987.

Toujours au collégial, en observant quelques techniques professionnelles parmi les plus fréquentées, nous notons un écart important dans certaines spécialités selon les données du tableau 25.

Tableau 25

ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL : INSCRIPTIONS AUX PROGRAMMES PROFESSIONNELS LES PLUS FRÉQUENTÉS (1 000 ÉLÈVES ET PLUS) EN PREMIÈRE ANNÉE DU COLLÉGIAL, ENSEMBLE DU RÉSEAU, TAUX DE FÉMINITÉ QUÉBEC, 1986

Programme professionnel	Femmes N	Hommes N	Taux de féminité %
Techniques infirmières	2 749	610	81,3
Techniques du bâtiment et des travaux publics	244	873	21,8
Électrotechnique	146	2 501	5,5
Techniques administratives	3 259	3 028	51,8
Techniques de bureau	2 424	78	96,9
Informatique	800	1 684	32,2

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, Direction générale des études collégiales, Système d'information sur la clientèle au collégial, 1986.

Comme vous pouvez le constater, il subsiste toujours une forte ségrégation professionnelle dans certaines spécialités comme l'électrotechnique et les techniques de bureau.

A l'université, on remarque également des orientations dites féminines. Au premier cycle, on a des taux de féminité élevés en éducation et en lettres (70,8 et 70,5 %); on retrouve aussi 65,9 % de filles en sciences de la santé. Au cours des dernières années, les femmes ont fait des percées intéressantes en administration (où elles représentent maintenant 47,4 % des effectifs du 1er cycle) et en sciences pures (43,0 %). Par ailleurs, elles demeurent très minoritaires en sciences appliquées (22,1 %). Ce dernier secteur, regroupant principalement les programmes de génie, est pourtant considéré comme l'un des plus prometteurs.

Tableau 26

INSCRIPTIONS A TEMPS COMPLET, 1er CYCLE UNIVERSITAIRE, SELON LE SECTEUR DISCIPLINAIRE, QUÉBEC, AUTOMNE 1986.

Secteur disciplinaire	Femmes		Hommes		Taux de féminité
	N	%	N	%	%
Sciences de la santé	4 704	9,5	2 439	4,9	65,9
Sciences pures	3 854	7,8	5 105	10,3	43,0
Sciences appliquées	3 731	7,5	13 167	26,7	22,1
Sciences humaines (y compris le droit)	13 402	27,0	10 883	22,1	55,2
Sciences de l'éducation	6 321	12,7	2 608	5,3	70,8
Administration	8 469	17,1	9 401	19,0	47,4
Arts	2 783	5,6	1 960	4,0	58,7
Lettres	4 558	9,2	1 904	3,9	70,5
Plurisectoriel	1 804	3,6	1 864	3,8	49,2
T o t a l	49 626	100,0	49 331	100,0	50,1

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, Direction de la planification et du développement, juillet 1987.

2.3 Désavantages des choix de carrière stéréotypés des filles

Les données précédentes nous montrent que les choix de carrière des filles demeurent encore stéréotypés et moins diversifiés que ceux des garçons. Une telle situation se répercute sur leur condition financière dès leur entrée sur le marché du travail. En effet, il suffit de s'attarder au salaire des sortantes et des sortants du système scolaire pour se rendre compte des écarts de salaire. Voici une vue d'ensemble de cette situation.

Tableau 27

RELANCE AUPRÈS DES SORTANTS ET DES SORTANTES 1984-1985, ÉTUDES SECONDAIRES ET COLLÉGIALES AU QUÉBEC, SALAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN (TEMPS PLEIN), SITUATION AU 31 mars 1986

	Secondaire				Collégial	
	Général	Professionnel (court)	Professionnel (long)	Professionnel (supplémentaire)	Général	Professionnel
	$	$	$	$	$	$
Hommes	231	244	270	290	289	341
Femmes	182	164	206	227	200	301
Salaire F/H %	78,8	67,2	76,3	78,3	69,2	88,3

Source : Pierre MICHEL, Relance au secondaire et Relance au collégial, Promotion 1984-1985, situation au 31 mars 1986, Ministère de l'Éducation du Québec, Direction des études sur l'emploi et les carrières, 1987.

A partir des relances, l'auteur mentionne que les sortantes reçoivent un salaire hebdomadaire moyen plus bas que celui de leurs confrères. Cet écart est difficile à expliquer. Le calcul du salaire du premier emploi ne peut pas être attribué au facteur expérience. On peut émettre toutefois l'hypothèse qu'un grand nombre de métiers "traditionnels" pour les filles offrent des salaires et des conditions de travail inférieurs.

Conclusion

Beaucoup pensent que des programmes d'incitation aux carrières non traditionnelles pour les filles ne sont pas nécessaires, que la situation va de mieux en mieux pour les adolescentes d'aujourd'hui. Pourtant, les choix de carrière des adolescentes d'aujourd'hui nous donnent un indice de la répartition des hommes et des femmes sur le marché du travail de demain. Comme vous pouvez le constater, on est encore loin de l'égalité professionnelle! La question n'est pas de savoir si les femmes peuvent réussir dans telle ou telle occupation. Cela, on le sait. La question à poser est : comment les femmes peuvent-elles passer de la minorité à l'égalité?

C'est pourquoi nous croyons qu'il est nécessaire que l'école intervienne pour aider les filles à diversifier leurs choix de carrière et ainsi leur permettre d'améliorer leurs conditions de vie.

CHAPITRE 3

Les difficultés des filles à l'égard des secteurs non traditionnels

Les filles vivent des difficultés au cours de leur processus d'orientation ou d'intégration dans les programmes de formation non traditionnels. Jeter tout le blâme sur elles, c'est faire abstraction de toutes les barrières qui existent dans le milieu scolaire et qui se renforcent mutuellement. Les filles ne peuvent à elles seules assumer les difficultés qu'un changement social suppose. Nous tenterons de cerner les difficultés rencontrées par les filles en nous référant à la littérature existante. De plus, nous illustrerons ces difficultés par des témoignages d'adolescentes québécoises interviewées dans le cadre du projet Explorons de nouveaux espaces et dont les propos ont été rapportés dans la brochure[1] ou dans le document de Suzanne Dumas[2].

3.1 Difficultés des filles au moment de leur choix de carrière

Manque d'information

La majorité des filles ne sont pas familières avec le monde du travail : elles ne connaissent ni les tâches, ni les conditions de travail, ni les exigences des emplois et encore moins la rémunération qui y est rattachée. Les filles peuvent difficilement choisir des métiers qu'elles ne connaissent pas. De plus, les filles sont elles-mêmes influencées par un certain nombre de mythes, de stéréotypes et de préjugés. Par le fait même, leurs aspirations sont souvent traditionnelles. Un des mythes les plus répandus est qu'il y ait des métiers spécifiques pour lesquels les femmes seraient mieux habilitées et d'autres pour lesquels les hommes seraient plus compétents.

Les filles ne connaissent pas tout l'éventail des métiers, encore moins les métiers considérés comme non traditionnels pour faire un choix de carrière éclairé. En regardant la vidéo Explorons de nouveaux espaces, on constate qu'un bon nombre de filles ne connaissent pas les options non traditionnelles.

---

1. Michèle BERTHELOT et Thérèse MAILLOUX, Explorons de nouveaux espaces, Québec, Conseil du statut de la femme, Ministère de l'Éducation du Québec, Ministère de la Science et de la technologie, 1985.

2. Suzanne DUMAS, Les caractéristiques des filles dans des formations non traditionnelles, Québec, Ministère de l'Éducation du Québec, Direction de la recherche, 1985.

Manque de modèles

Les filles ne connaissent pas ou très peu de femmes dans des métiers non traditionnels. On semble oublier les pionnières d'une génération à l'autre. C'est ainsi qu'on a reconnu les compétences des femmes dans des métiers non traditionnels lors de la Seconde Guerre mondiale. On a retenu leurs services pour de nombreux emplois traditionnellement réservés aux hommes tels que machinistes, soudeurs, conducteurs de tramways, etc. Lorsque la guerre fut terminée, les femmes durent rendre leurs emplois aux hommes et, de ce fait, retourner à leur cuisine ou dans les services domestiques[1].

On connaît très peu l'histoire des femmes de science même si elles ont fait des découvertes. Par exemple, saviez-vous que c'est Dorothy Crowfoot-Hodgkin qui a gagné le prix Nobel de chimie en 1964 pour la découverte de la structure de la vitamine B12? Elle a également été la première personne à utiliser un ordinateur en biochimie. Les pionnières ont souvent été isolées et oubliées.

On peut se référer aux données statistiques des chapitres 1 et 2 pour se rendre compte que les modèles féminins sont encore peu nombreux dans les emplois non traditionnels. Le monde scolaire n'échappe pas à la tradition. Là aussi, les filles manquent de modèles. Au secondaire, en 1985, on retrouve 32,9 % de femmes qui enseignent les mathématiques et les sciences et seulement 1,1 % de femmes qui enseignent des options non traditionnelles. Au fur et à mesure que les filles avancent dans leur cheminement scolaire, le manque de modèles féminins devient de plus en plus évident, que ce soit par rapport aux professeurs, aux cadres ou au personnel de soutien technique. Les chiffres présentés aux tableaux 28, 29 et 30 sont éloquents!

D'après le sondage mené par la C.C.F. DU M.E.Q. (1987)[2], la majorité des travailleuses exerçant un emploi non traditionnel ne connaissaient personne travaillant ou étudiant dans le domaine non traditionnel vers lequel elles choisissaient de s'orienter. C'est ce qu'affirmaient 68 % des travailleuses ayant une formation secondaire, 81 % de celles diplômées du collégial et 59 % des diplômées de l'université. Dans les rares cas où elles connaissaient quelqu'un, c'était un homme. Si cette absence de modèles n'a pas compromis leur choix, on peut se demander jusqu'à quel point elle contribue à tenir les autres étudiantes à l'écart des programmes non traditionnels.

De plus, l'analyse des stéréotypes des manuels scolaires montre qu'il subsiste une absence de modèles de femmes dans des occupations non traditionnelles. Cette situation ajoutée à la réalité scolaire actuelle peut contribuer à ne pas inciter les filles à opter pour des carrières non traditionnelles.

---

1. Geneviève AUGER et Raymonde LAMOTHE De la poêle à frire à la ligne de feu, la vie quotidienne des Québécoises pendant la guerre 39-45, Montréal, Editions Boréal-Express, 1981.

2. Michèle BERTHELOT et Nicole COQUATRIX, Résultats préliminaires de l'étude portant sur les jeunes travailleuses en emploi non traditionnel, Ministère de l'Education du Québec, Coordination à la condition féminine, 1987.

Tableau 28

RÉPARTITION DU PERSONNEL DES COMMISSIONS SCOLAIRES À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, QUÉBEC, 1984-1985 et 1985-1986

Catégorie d'emploi	1984-1985			1985-1986		
	Femmes N	Hommes N	Taux de féminité %	Femmes N	Hommes N	Taux de féminité %
Directeur général et directrice générale c.s.	11	261	4,0	10	249	3,9
Coordonnateur et coordonnatrice enseignement professionnel	0	30	0,0	0	30	0,0
Directeur et directrice école secondaire	55	504	9,8	61	493	11,0
Directeur (adjoint) et directrice (adjointe) école secondaire	177	858	17,1	174	833	17,3
Conseiller et conseillère pédagogiques	433	590	42,3	475	611	43,7
Conseiller et conseillère d'orientation	169	378	30,9	155	367	29,7
Conseiller et conseillère i.s.e.p.	21	17	55,3	18	15	54,5
Enseignants et enseignantes math. et sciences au secondaire	1 932	3 934	32,9	1 777	3 733	32,3
Enseignants et enseignantes informatique au secondaire	31	148	17,3	39	171	18,6
Enseignants et enseignantes i.a.t.			5,9	31	629	4,7
Enseignants et enseignantes options non traditionnelles pour les filles			1,1			

Source : Données compilées à partir du ministère de l'Éducation, Système d'information sur le personnel des commissions scolaires (PERCOS), 1986.

Tableau 29

RÉPARTITION DU PERSONNEL DES COLLÈGES SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI ET LE SEXE, QUÉBEC, 1984-1985

Catégorie d'emploi	Hommes N	Femmes N	Total	Taux de féminité %
Cadre	470	47	1 517	10,0
Gérance	166	36	202	21,7
Professionnel	496	191	687	38,5
Enseignement	6 434	3 145	9 579	32,8
Soutien technique	[illegible]	494	1 392	35,5
Soutien administratif	332	1 530	1 862	82,2
Main-d'oeuvre qualifiée	328	1	329	0,0
Entretien et service	663	105	768	15,8
Total	9 787	5 549	15 336	

Source : Ministère de l'Éducation du Québec, Direction générale de l'enseignement collégial, Service de la recherche et du développement, 1983.

Tableau 30

RÉPARTITION DU PERSONNEL DES UNIVERSITÉS SELON LA CATÉGORIE ET LE SEXE, QUÉBEC, 1982-1983

Catégorie d'emploi	Hommes N	Femmes N	Total	Taux de féminité %
Directeurs et directrices (enseignement et recherche)	934	116	1 050	11,1
Directeurs et directrices (autres fonctions)	431	60	491	12,2
Professeurs-chercheurs et professeures-chercheuses	6 078	1 219	7 297	16,7
Auxiliaires (enseignement et recherche)	48	12	60	20,0
Professeurs et professeures autres	1 443	741	2 184	33,9
Total	8 934	2 148	11 082	19,4

Source : Ministère de l'Éducation du Québec, Direction de l'enseignement et de la recherche universitaire, Direction de la planification et du développement, 1985.

Manque d'encouragement de l'entourage et de la famille

Les filles qui ne veulent pas suivre les sentiers battus ont besoin de soutien. Pourtant, les adolescentes ont souvent à faire face à des réactions négatives de la part de leur entourage tant par rapport à la famille, aux amis et amies qu'au personnel scolaire. Cette situation peut les amener à douter d'elles-mêmes ou à abandonner leur idée de carrière non traditionnelle.

La famille joue un rôle important dans les choix scolaires des adolescentes. Dans sa revue de littérature, Lee (1984)[1] rapporte que les adolescentes placent leurs parents en première position comme les personnes ayant le plus influencé leurs choix scolaires. Les parents joueraient donc un rôle primordial dans les choix des adolescentes même si la nature de leur rôle demeure assez confus. Cette influence n'est pas toujours positive à l'égard des métiers non traditionnels : les adolescentes sont rarement appuyées et quelquefois même découragées. Les objections des parents ne mènent pas nécessairement à l'abandon du choix non traditionnel mais s'ajoutent souvent à d'autres difficultés que peuvent rencontrer les filles.

Cette revue de littérature de Lee (1984) rapporte également que les adolescentes ont besoin d'approbation sociale et que les attitudes négatives de leurs amis semblent les décourager d'opter pour des domaines non traditionnels.

Pour sa part, Dumas[2] rapporte les réactions des pairs, qui vont de l'hostilité jusqu'à la fierté. L'auteure note que les réactions (des amis et des amies) sont moins dérangeantes au fur et à mesure qu'augmente le niveau scolaire. Les commentaires les plus stéréotypés proviennent des garçons du secondaire. En voici un exemple :

> Elle est folle! C'est ça qu'ils m'ont dit. Les femmes, je ne vois pas ça là-dedans; ce n'est pas assez fort puis ça ne sait pas travailler; moi, je vois ça dans la cuisine! (Véhicules commerciaux)

D'un autre côté, le sondage de la C.C.F. du M.E.Q. (1987) révèle que les étudiantes ont été plus souvent encouragées que découragées par rapport à leur choix non traditionnel. Par contre, on peut s'inquiéter du fait que le personnel scolaire soit pratiquement absent de la liste des personnes ayant encouragé les étudiantes. Seulement 14 % des diplômées du secondaire, 7 % de celles du collégial et 4 % de celles de l'université considèrent que c'est le personnel scolaire qui les a le plus encouragées dans le choix de leur domaine d'études. Par ailleurs, d'après les témoignages d'adolescentes rapportés dans Dumas[2] (1985), aucune fille ne dit avoir été influencée par le personnel d'orientation. En ce qui concerne les

---

1. L. LEE, Étude des facteurs limitant l'orientation des adolescentes dans les programmes de formation non traditionnels, Québec, Ministère de l'Éducation du Québec, Coordination à la condition féminine, juin 1984.

2. Suzanne DUMAS, Les caractéristiques des filles dans des formations non traditionnelles, Québec, Ministère de l'Éducation du Québec, Direction de la recherche, 1985.

enseignantes et enseignants, ils ne semblent pas avoir eu beaucoup d'influence sur ces mêmes étudiantes. Parfois, certains membres du personnel scolaire découragent les filles de poursuivre un choix de carrière non traditionnel.

> Même l'orienteur, un moment donné, me disait vu que t'es une fille, tu vas probablement avoir de la misère, tu serais mieux de choisir un autre programme. (Avionique, 3e année)

Manque d'expérience valorisante dans les domaines non traditionnels de même qu'en mathématiques et en sciences

La plupart des adolescentes ne possèdent pas d'expérience dans les domaines non traditionnels et d'autres ont eu des expériences difficiles. Cela peut se répercuter sur leur confiance dans leurs capacités et provoquer de l'anxiété. Elles peuvent éviter les options non traditionnelles ou les quitter quand le niveau d'anxiété est trop grand.

D'après le sondage de la C.C.F. du M.E.Q. (1987), la méconnaissance des outils et des techniques fait partie des principales difficultés vécues par les femmes au moment de leur formation non traditionnelle. Il est important de le retenir quand on accueille les filles dans certains programmes.

Comme vous le savez, les mathématiques et les sciences sont souvent des préalables à des carrières non traditionnelles. C'est pourquoi il est important de démythifier ces matières auprès des filles. Au Québec, au secondaire, les filles s'inscrivent autant que les garçons en mathématiques et en sciences; leur réussite est aussi bonne que celle des garçons sinon meilleure (M.E.Q., 1986). De plus, au collégial, les filles s'inscrivent en nombre toujours grandissant en mathématiques et en sciences et réussissent mieux que les garçons (Ministère de l'Enseignement supérieur et de la science, 1986).

Malgré ce qu'on vient de dire, on retrouve beaucoup d'anxiété chez les filles à l'égard des mathématiques. Selon l'étude exploratoire de Mura et al. (1986)[1], il existe une différence significative entre les filles et les garçons en ce qui concerne la confiance dans leurs capacités en mathématiques : les filles ont manifesté moins de confiance que les garçons. De plus, au cours de leurs visites dans les classes, ces auteures ont observé que les filles participaient moins que les garçons lorsqu'il s'agissait de répondre aux questions que l'enseignante ou l'enseignant posait à l'ensemble de la classe. Leur étude rapporte également que les élèves qui n'ont pas choisi les sciences ont manifesté moins de confiance dans leurs capacités que les autres.

---

1. R. MURA et al., "Attitudes, expériences et performance en mathématiques d'étudiantes et d'étudiants de cinquième secondaire selon leur choix scolaire", Cahiers de recherche du Gremf, nº9, 1986.

Discrimination

Même si les filles ne se laissent pas décourager par le manque d'information, le manque de modèles et le manque d'encouragement de la part de leur entourage, elles ne sont pas encore au bout de leur peine. En effet, elles peuvent subir de la discrimination tout au long de leur processus d'orientation. Cette discrimination peut se présenter de différentes façons. Elle est parfois évidente et ouverte et, par conséquent, facilement reconnaissable et dans d'autres cas, elle est cachée et subtile, et par conséquent, difficilement repérable.

Il existe également une forme de discrimination décelée par les résultats d'une pratique apparemment neutre : la discrimination systémique. Elle s'inscrit dans un système organisationnel au moyen de règles de fonctionnement qui ont pour effet de perpétuer des distinctions, des exclusions. Des pratiques apparemment neutres ne suppriment pas les obstacles rencontrés dans des programmes de formation non traditionnels. Tout compte fait, l'absence de sexisme et de discrimination ne suffit pas à accroître la participation des filles aux programmes de formation non traditionnels. Il faut songer à développer des pratiques incitatives pour remédier à une situation qui leur est défavorable. Nous en parlons en détail dans le guide de participation S.P.R.I.N.T.

Peurs, mythes et craintes

Les filles, comme nous tous et toutes, vivent dans une société stéréotypée. Elles appréhendent certaines difficultés : peur d'être isolées, d'être marginalisées, ridiculisées, peur de l'inconnu, de se tromper, d'être désavantagées par rapport aux garçons, peur de ne pas répondre aux exigences de force physique, peur d'être toujours obligées de se battre. Enfin, elles peuvent craindre que toutes ces difficultés s'ajoutent les unes aux autres et deviennent trop nombreuses pour elles. Certaines de ces peurs sont attribuables à une méconnaissance des conditions réelles de formation ou d'emploi non traditionnels et d'autres sont fondées. Par exemple, l'utilisation de la force physique peut faire peur aux filles si elles ne savent pas que, dans les faits, cela prend souvent plus de force morale que physique. Par aillleurs, plus du tiers des travailleuses en emploi non traditionnel interviewées par le M.E.Q. (C.C.F., 1987) reconnaissaient la nécessité de faire ses preuves comme une difficulté éprouvée au moment de leur formation.

3.2 Difficultés des filles dans les secteurs non traditionnels

Les pionnières font souvent face à des résistances de taille en prenant le risque de ne pas suivre les sentiers battus. Notre culture sexiste développe souvent des attitudes très dures à l'égard des femmes qui osent prendre leur place ailleurs. Les filles rencontrent des difficultés à toutes les étapes. Elles sont souvent isolées et soumises à des manoeuvres qui peuvent les décourager.

Les difficultés des filles en formation non traditionnelle peuvent être reliées à la tâche, aux rapports avec les garçons de la classe, aux relations avec le personnel scolaire ou à la discrimination en général.

Difficultés reliées à la tâche

- force physique

Cette difficulté est plutôt à démythifier. En effet, les témoignages des filles confirment qu'il faut beaucoup plus de force morale que physique pour exercer un métier non traditionnel. Une étude de Barrette (1984)[1] auprès des femmes adultes en formation non traditionnelle fait remarquer que la moitié de ces femmes (51 %) n'avaient pas de poids à déplacer ou à soulever pendant leur formation. Parmi les étudiantes aux prises avec des charges, seulement 13 % les considéraient comme des fardeaux.

Une étude de la C.C.F. du M.E.Q. (1987) auprès de 851 travailleuses exerçant un emploi non traditionnel révèle que la majorité de ces travailleuses ont peu recours à la force physique dans l'exercice de leurs fonctions. 63 % des travailleuses non traditionnelles avec une formation secondaire, 70 % de celles ayant une formation collégiale et 95 % de celles ayant un diplôme universitaire disaient n'avoir rarement ou jamais à effectuer des tâches exigeant beaucoup de force physique.

- manque d'expérience technologique

Souvent les filles n'ont pas eu la chance d'explorer certains domaines. En effet, la socialisation traditionnelle des filles les a plus souvent qu'autrement privées d'explorer certains domaines réservés aux garçons. Par exemple, très peu de filles ont joué avec un jeu de meccano. Leur milieu social n'a pas permis le développement de certaines habiletés utiles à de nombreux cours non traditionnels. Voici ce qu'en dit une étudiante :

> Moi, la première semaine, je me suis sentie basse. Tu sais, le prof parlait de prises de courant et tout ça comme si tout le monde connaissait. La plupart des gars avaient travaillé un peu dans l'électro avant, alors pour eux, ça allait de soi. Je m'imaginais que ça irait mal tout le temps parce qu'ils avaient le temps de prendre de l'avance. Dans les faits, ça n'a duré qu'une semaine et après, tout le monde était égal. On voyait toutes des affaires dont personne n'avait entendu parler. Alors ça m'a enlevé ça de la tête.

---

1. Diane BARRETTE, Les femmes et les métiers non traditionnels, Québec, Ministère de l'Éducation du Québec, Direction générale de l'éducation des adultes, novembre 1984, p. 36.

- peur des machines, peur de l'outillage

De façon générale, les adolescentes ont peur des machines et de l'outillage. Il faut dire que très peu de filles ont eu la chance de jouer avec un coffre d'outils. Ce n'est pas que les filles aient des capacités ou des aptitudes inférieures à celles des garçons, c'est qu'elles n'ont pas eu l'occasion ou le contexte pour les développer. Cependant, des filles mentionnent qu'elles rattrapent vite le retard comme le montre le témoignage suivant :

> Le premier atelier, c'était la mécanique d'ajustage. C'était spécial. J'étais un peu nerveuse de jouer près des machines, des perceuses, des tours, toutes des affaires de gars. Mais on apprend vite à se débrouiller toute seule. (Techniques des matières plastiques)

- manque de confiance dans leurs capacités

Conséquence du manque d'expérience technologique, l'impression de ne pas connaître ou d'être en retard par rapport aux garçons amène les filles à douter de leurs capacités. L'effet est plus marqué quand leurs expériences ont été négatives à la maison ou à l'école. Cette difficulté est rapportée comme majeure par plusieurs auteurs dans la revue de littérature de Roy (1985)[1], et ce, malgré le fait que les filles évoluent bien dans l'exercice de leur travail.

Difficultés par rapport aux garçons

- isolement

Une des craintes manifestées par les adolescentes, c'est de se retrouver seules, épiées, mal acceptées, marginales. Cette crainte est exprimée par de nombreuses filles au cours de leurs témoignages. Elles se plaignent également de ne pas pouvoir échanger avec d'autres filles qui éprouvent les mêmes difficultés qu'elles. Par exemple, environ le cinquième des travailleuses en emploi non traditionnel (C.C.F., 1987) mentionnaient le manque d'amies comme une difficulté vécue au moment de leur formation. De plus, la rareté des professeures représentait une autre difficulté pour une proportion plus élevée de répondantes (24 % au secondaire, 43 % au collégial et 48 % à l'université). Ce phénomène d'isolement, ajouté aux autres difficultés, augmente l'insécurité des filles. En voici un exemple :

> Tu te sens perdue, dans un milieu complètement différent. Il n'y avait même pas une fille avec moi, on aurait pu s'entraider. Je me suis adaptée très vite, surtout que j'aime beaucoup le concret, le manuel. (Entretien d'aéronefs)

1. C. ROY, Caractéristiques et cheminements de carrière de femmes en emploi non traditionnel, Québec, Ministère de l'Éducation du Québec, Coordination à la condition féminine, août 1985.

- situations paradoxales

Les filles vivent sans cesse des situations paradoxales et doivent s'ajuster . Elles doivent faire leurs preuves, mais pas trop! Ces situations difficiles et nouvelles provoquent beaucoup de stress chez les filles qui doivent continuellement innover sans avoir de modèles.

- taquineries, harcèlement sexiste, harcèlement sexuel

Les comportements de harcèlement sexiste et sexuel consistent à importuner les filles pour des motifs reliés à leur appartenance au sexe féminin. Ils peuvent se manifester par des allusions verbales telles que les taquineries, plaisanteries, histoires grivoises, mots grossiers ou par des actes d'agression physique, ce qui est plus rare. L'étude de Barrette (1984)[1] mentionne que 50 % des femmes inscrites aux programmes de formation non traditionnels à l'éducation des adultes, en 1983-1984, se sont plaintes d'être dérangées, choquées, mal à l'aise ou affectées par certains propos tendancieux tenus par leurs collègues. Toutes les femmes (100 %) ont affirmé que ce genre de comportement était présent en classe alors que 20 % des étudiantes disent avoir subi du harcèlement sexuel. D'après Dumas[2], la situation semble plus difficile en formation non traditionnelle au secondaire où le langage est plus cru et où les stéréotypes semblent plus ancrés qu'au cégep et à l'université.

Par ailleurs, une étude plus récente du M.E.Q. (C.C.F., 1987) rapporte que même si la grande majorité des travailleuses interrogées considèrent que le harcèlement sexuel n'était pas un problème grave ou très grave pour les étudiantes de leur spécialité, une proportion non négligeable d'entre elles (24 % au secondaire, 28 % au collégial et 17 % à l'université), reconnaissent les plaisanteries à caractère sexuel des élèves et étudiants comme une difficulté vécue au moment de leur formation. Il ne faut pas oublier que la situation d'isolement des filles dans un secteur non traditionnel peut amplifier cette difficulté.

Difficultés par rapport au manque de soutien du personnel scolaire

Il semble que le personnel scolaire fasse également partie des difficultés que les filles doivent surmonter au cours de leur formation non traditionnelle, et ce, à cause de ses attitudes et pratiques.

---

1. Diane BARRETTE, Les femmes et les métiers non traditionnels, Québec, Ministère de l'Éducation du Québec, Direction générale de l'éducation des adultes, novembre 1984, p. 36.

2. Suzanne DUMAS, Les caractéristiques des filles dans des formations non traditionnelles, Québec, Ministère de l'Éducation du Québec, Direction de la recherche, 1985.

- accueil et langage

Certains professeurs sont surpris de voir arriver des filles dans leurs classes et ne s'adaptent que lentement à leur venue. Ils ont même de la difficulté à adapter leur langage à la nouvelle situation. "Hein les gars!" "Vous connaissez cela vous autres, les gars". Cette référence particulière aux garçons peut accentuer le sentiment d'isolement des adolescentes ainsi que leur manque de confiance dans leurs capacités.

- sexisme en classe

Certaines pratiques ne facilitent pas la vie des filles en classe. Même si l'on ne retrouve pas de pratiques sexistes comme telles, laisser faire des commentaires sexistes par les garçons équivaut à prendre leur parti et à isoler les filles dans une classe. Plusieurs filles se sont plaintes du sexisme de leur professeur au moment des stages et de la recherche d'emploi : elles mentionnent, entre autres, que les garçons sont référés avant les filles.

Discrimination

Les filles peuvent avoir à subir différentes formes de discrimination à l'école : matériel sexiste, activités réservées seulement aux garçons, etc. Par exemple, plus du quart des travailleuses non traditionnelles avec une formation secondaire sont d'avis que certaines tâches reviennent plus souvent aux garçons dans le cadre des cours de spécialisation; elles font état, entre autres, des travaux dangereux ou faisant appel à la force physique. D'un autre côté, on leur réserve un peu plus souvent à elles les travaux exigeant de la minutie mais peu de qualification technique (C.C.F., 1987).

Comment peut-on parler de discrimination quand les filles sont dans les mêmes cours que les garçons? L'école n'est pourtant pas à l'abri des pratiques discriminatoires. Il suffit d'observer et d'analyser certaines pratiques, d'établir les conséquences auprès des filles pour constater qu'il subsiste des pratiques discriminatoires à l'école. Voici quelques endroits où la discrimination pourrait se glisser : l'organisation de la vie scolaire, l'embauche du personnel, l'organisation sportive, l'allocation des budgets, etc.

Conclusion

Toutes ces difficultés que les filles retrouvent dans le milieu scolaire démontrent qu'il existe une situation défavorable pour celles qui veulent se diriger vers des carrières non traditionnelles. C'est pourquoi nous considérons qu'il est important que l'école organise des activités incitatives en ce qui concerne l'accès, le maintien et le soutien des filles au regard des carrières non traditionnelles.

La question à se poser maintenant est comment peut-on s'y prendre? Vous trouverez quelques éléments de solution dans le guide d'activités S.P.R.I.N.T.

DEUXIÈME PARTIE

Renseignements pratiques pour l'organisation des sessions de perfectionnement

CHAPITRE 4

Présentation générale des sessions de perfectionnement

4.1 Objectifs des sessions de perfectionnement

Les sessions de perfectionnement veulent permettre au personnel scolaire, à l'occasion de :

la première session : (une journée)

. d'acquérir une meilleure connaissance de la condition des femmes en emploi et de la situation des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels;

. de s'outiller pour améliorer ses attitudes et ses pratiques à l'égard des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

la deuxième session : (une journée)

. d'acquérir une meilleure connaissance du guide d'activités afin de faciliter la planification d'activités incitatives pour les filles au regard des carrières non traditionnelles.

la rencontre de sensibilisation sur mesure (environ 60 minutes) :

. d'être sensibilisé à la condition des femmes en emploi et à la situation des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

4.2 Clientèle visée

Nous voulons rejoindre le personnel scolaire suivant intervenant en 3e, 4e et 5e secondaire.

4.2.1 Personnel cadre

Il est important que le personnel cadre connaisse la situation des filles en processus d'orientation et d'intégration dans les programmes de formation non traditionnels. En effet, il possède les moyens décisionnels pour réduire les inégalités entre les garçons et les filles dans l'école en raison de ses responsabilités dans la planification et la gestion des activités pédagogiques.

4.2.2 Personnel d'orientation, d'information scolaire et professionnelle et d'éducation au choix de carrière

Ces catégories de personnel qui interviennent directement auprès des élèves au cours des différentes étapes des choix scolaires et professionnels sont en position privilégiée pour contribuer à l'élargissement des choix de carrière des filles. Par conséquent, leur participation à un programme d'incitation aux carrières non traditionnelles est essentielle.

4.2.3 Enseignantes et enseignants de mathématiques et de sciences

Les mathématiques et les sciences sont souvent des préalables à l'admission à des programmes de formation non traditionnels. La persévérance dans ces matières donnerait aux filles un plus grand éventail de choix de carrières. Les enseignantes et les enseignants peuvent donc inciter les filles à poursuivre l'étude de ces matières en démontrant l'importance des mathématiques et des sciences pour l'accès à certaines carrières. Ils et elles sont souvent en mesure d'expliquer les liens entre les cours et les carrières scientifiques. Par exemple, la chimie peut permettre de travailler à la production de vêtements et d'antibiotiques. De plus, elles et ils peuvent démontrer que les filles réussissent mieux, ou de façon équivalente aux garçons, et ainsi améliorer la confiance des filles dans leurs capacités.

4.2.4 Enseignantes et enseignants d'initiation à la technologie

Les enseignantes et enseignants d'initiation à la technologie ont souvent dans leurs classes des filles qui en sont à leur premier contact avec la technologie. Ces personnes doivent être conscientes du rôle de démystification et d'initiation qu'elles ont à jouer. Leur approche pédagogique peut encourager ou décourager les filles de s'orienter vers des carrières technologiques non traditionnelles. Ce personnel peut déceler et souligner des qualités particulières chez certaines filles et les inciter à poursuivre dans le domaine technologique. Il peut démontrer les aspects intéressants et concrets de la technologie en les reliant à des carrières.

4.2.5 Enseignantes et enseignants en enseignement professionnel non traditionnel

Les enseignantes et enseignants en enseignement professionnel non traditionnel accueillent les filles dans leurs classes. Ils et elles interviennent directement dans l'intégration des filles dans les programmes de formation non traditionnels. Leur approche pédagogique et leur rôle sont primordiaux. A tout moment responsables du climat de confiance à bâtir et de l'atmosphère à maintenir dans la classe, ils et elles servent, en outre, de lien entre le marché du travail, souvent stéréotypé, et les pionnières qui veulent y accéder.

4.3 Caractéristiques des sessions de perfectionnement

Les sessions de perfectionnement sont mises sur pied en tenant compte des caractéristiques suivantes.

4.3.1 Approche féministe (égalité des droits des femmes et des hommes)

En raison des objectifs des sessions, notre approche est féministe, c'est-à-dire que notre idéologie préconise l'égalité des droits pour les femmes et les hommes. Nous prenons donc les difficultés des filles comme point de référence et tentons d'amorcer des réflexions et de susciter des actions incitatives à l'égard des filles.

4.3.2 Reconnaissance de la discrimination à l'égard des femmes

Nous partons du fait qu'il a été prouvé qu'il existe diverses formes de discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail, à l'école et dans la société en général.

4.3.3 Sources

Nous avons utilisé la documentation ainsi que les données statistiques les plus récentes que nous avons pu trouver pour établir la situation québécoise actuelle de la clientèle féminine en formation et en emploi. Nous avons également tenu compte des expériences de certains membres du personnel scolaire ainsi que des témoignages d'une cinquantaine de filles interrogées dans le cadre de la brochure Explorons de nouveaux espaces.

4.3.4 Prise de conscience personnelle et respect des individus

Les informations contenues dans les sessions de perfectionnement nécessitent une prise de conscience personnelle et une réflexion sur ses attitudes et ses pratiques. Une telle démarche demande du temps. En ce sens, le cheminement individuel devra toujours être respecté. Les échanges d'opinion permettent aux individus de se situer et de trouver leurs propres solutions.

4.3.5 Documentation écrite et audio-visuelle

Les sessions sont conçues de façon que le personnel scolaire puisse réutiliser la majorité des connaissances et du matériel de ces sessions de perfectionnement.

La documentation écrite (tableaux statistiques, caricatures, etc.) est également, autant que faire se peut, transférable sur acétate ou autre moyen de reproduction et pourra être réutilisée par le personnel scolaire.

La vidéo Aujourd'hui pour demain est un document "déclencheur" de 18 minutes permettant la prise de conscience des difficultés des filles dans des programmes de formation non traditionnels. La vidéo permet une réflexion sur les pratiques du personnel scolaire par rapport à cette problématique et suggère quelques pistes de solution pour faciliter l'accès et le maintien des filles dans les programmes de formation non traditionnels.

4.4 Animation des sessions de perfectionnement

4.4.1 Composition du groupe

Le groupe devrait idéalement être composé des différentes clientèles cibles et être constitué de 12 à 20 personnes.

4.4.2 Durée

Les sessions sont très denses. Les objectifs et les contenus exigent que le temps indiqué soit la durée minimale d'une session, il faut donc le prévoir dans l'organisation. Il est également à noter que la durée du volet 2 dépasse trois heures et qu'il faut planifier la journée en conséquence.

4.4.3 Animation

Les personnes qui envisagent de donner ce programme devraient être familiarisées avec la réalité des femmes en emploi et des filles dans les programmes de formation non traditionnels. Le texte de la problématique, dans la première partie du guide d'animation, fournit l'information nécessaire. De plus, la conduite des sessions de perfectionnement et son animation exigent une certaine expérience du fonctionnement d'un groupe.

4.4.4 Organisation matérielle

Pour la première session, le guide de participation est essentiel aux participantes et aux participants et constitue également un document de référence. Par ailleurs, pour la deuxième session, le guide d'activités sert de document de travail.

4.4.5 Évaluation du guide de participation

Nous avons voulu que le guide d'animation soit un outil souple et adaptable. Les gens qui participeront aux sessions de perfectionnement l'enrichiront sans aucun doute en regard de leurs expériences, découvertes et intérêts.

C'est pourquoi il serait important, après chaque rencontre, de compiler les feuilles d'évaluation et de les faire parvenir à la Coordination à la condition féminine. Ces indices précieux permettront de modifier ou d'enrichir les prochaines rencontres. Merci à l'avance.

4.4.6 Évaluation du guide d'activités

Comme nous souhaitons poursuivre l'enrichissement du guide d'activités, nous apprécierions les commentaires et suggestions concernant les activités réalisées ou adaptées.

4.5 Déroulement général des sessions de perfectionnement

4.5.1 Volet 1 : Information (150 minutes)

Ce volet s'adresse à tout le personnel scolaire et est préalable à la poursuite du perfectionnement. En effet, il est essentiel de s'informer avant d'entreprendre une réflexion et des actions.

4.5.2 Volet 2 : Analyse des attitudes et des pratiques (180 minutes)

Ce volet débute par la projection de la vidéo "déclencheur" à l'ensemble du personnel scolaire. On continue avec un questionnaire qui peut être rempli selon différentes modalités. On s'attarde ensuite sur les conséquences que peuvent avoir les attitudes et les pratiques du personnel scolaire à l'égard des filles.

4.5.3 Volet 3 : Projet d'incitation des filles aux carrières non traditionnelles (une journée)

Ce volet est un complément à la première session de perfectionnement. Il favorise l'utilisation concrète du guide d'activités qui présente une stratégie globale pour réussir l'intégration des filles dans les secteurs non traditionnels.

4.5.4 Volet 4 : Rencontre de sensibilisation sur mesure (environ 60 minutes)

Ce volet, où l'on présente une vidéo, peut s'adresser à des groupes spécifiques à l'occasion de rencontres régulières. Par exemple, on mettra à l'ordre du jour ce volet de sensibilisation dans une réunion de directrices et de directeurs d'école d'une région.

CHAPITRE 5

Déroulement détaillé des sessions de perfectionnement

5.1 Volet I : Information

Préparation pour l'animation

1. Lire attentivement le guide d'animation.
2. Remplir ou faire remplir la grille pour la situation de l'école (si cela est possible).
3. Préparer les acétates du questionnaire "déclencheur", (facultatif).
4. Préparer les cahiers de participation selon le personnel scolaire prévu pour cette rencontre.
5. Réserver l'équipement audio-visuel nécessaire (rétroprojecteur, facultatif).

Matériel

1. Guides de participation selon la présence du personnel scolaire.
2. Grandes feuilles blanches ou tableau.
3. Affiches, caricatures agrandies, etc. (facultatif).
4. Rétroprojecteur et acétates du questionnaire "déclencheur" (facultatif).

Volet 1

Information

OBJECTIF TERMINAL : Acquérir une meilleure connaissance de la condition des femmes en emploi et de la situation des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES	ACTIVITÉS/MOYENS	DURÉE
1. Présenter les sessions de perfectionnement.	. attente des participantes et des participants; . présentation des objectifs.	15 min
2. Vérifier ses connaissances par rapport à la situation des femmes en emploi et à l'orientation des filles dans des secteurs non traditionnels.	. passation et correction d'un questionnaire.	60 min
3. Prendre connaissance et tenter de comprendre les éléments de la situation des femmes en emploi et de l'orientation des filles dans des secteurs non traditionnels.	. faits et données en relation avec le questionnaire.	
4. Résumer les faits saillants de la condition des femmes en les reliant à l'élargissement des choix de carrière pour les filles.	. éléments de réflexion; . raisons pour inciter les filles à considérer les carrières non traditionnelles.	15 min
	PAUSE	15 min
5. Relier les faits et les données de la situation de la clientèle féminine en emploi non traditionnel à l'élargissement des choix de carrière pour les filles.	. présentation des carrières non traditionnelles, vues de l'intérieur.	15 min
6. Déceler les difficultés des filles en orientation, en formation ou en emploi non traditionnels.	. discussion, échanges et questions aux participantes et participants	15 min
7. Évaluer l'atteinte des objectifs, le déroulement des activités, le matériel et l'animation (facultatif, l'évaluation pourrait être faite à la fin de la journée par rapport aux deux objectifs terminaux).	. évaluation facultative du déroulement.	15 min

1. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE : Présenter les sessions de perfectionnement.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
1.1 Vérifier les attentes des participantes et des participants tout en les invitant à se présenter.	. Feuille de présence à faire circuler.		15 min
1.2 Présenter les deux sessions de perfectionnement.	. "Introduction" dans le guide d'animation.		
1.3 Présenter les objectifs et les activités dans des secteurs non traditionnels.	. Plan des volets 1 et 2 : objectifs et activités.	. Plan des volets 1 et 2 : objectifs et activités.	
1.4 Donner les caractéristiques des sessions de perfectionnement ainsi que le déroulement prévu.	. "Caractéristiques des sessions de perfectionnement" dans le guide d'animation.		
1.5 Faire nommer des métiers traditionnels et non traditionnels pour les filles.	. Liste des métiers traditionnels et non traditionnels pour les filles.		

2. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE : Vérifier ses connaissances par rapport à la situation des femmes en emploi et à l'orientation des filles dans des secteurs non traditionnels.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
2.1 Faire remplir le questionnaire "déclencheur".	. Questionnaire "Évaluation de mes connaissances".	. Feuille-réponse et questionnaire "Évaluation de mes connaissances".	10 min
2.2 Vérifier les réponses au questionnaire avec les participants et participantes tout en y reliant les principales données statistiques.	. Correction du questionnaire "Évaluation de mes connaissances".	. Questionnaire "Évaluation de mes connaissances".	50 min
2.3 Faire le profil du groupe en calculant la moyenne. Ex.: 6 personnes X 9 points = 45 2 personnes x 10 points = 20 3 personnes x 11 points = 33 3 personnes x 12 points = 36 3 personnes x 13 points = 39 2 personnes x 14 points = 28 1 personne x 15 points = 15 Total = 20 personnes = 216 points sur une possibilité de 400 (20 x 20) = 54 %			
2.4 Faire réaliser qu'on connaît souvent mal la situation des femmes et des filles.			

3. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE :	Prendre connaissance et tenter de comprendre les éléments de la situation des femmes en emploi et de l'orientation des filles dans des secteurs non traditionnels.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
3.1 Présenter les principaux faits et données concernant la situation des Québécoises en emploi et celle des filles dans leur choix de carrière. N.B. : Ces faits et données peuvent être régionalisés	. Dossier d'information; . Documents régionaux.	. Quelques chiffres et faits saillants.	50 min
3.2 Préciser la situation de son école par rapport à celle de l'ensemble du Québec.	. Grille remplie préalablement, s'il y a lieu.		
3.3 Prévoir du temps pour les échanges et les questions au fur et à mesure du déroulement.			

4. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE : Résumer les faits saillants de la condition des femmes en les reliant à l'élargissement des choix de carrière pour les filles.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
4.1 Résumer les faits saillants de la condition des femmes.	. Document d'information; . Éléments de réflexion.	. Éléments de réflexion.	15 min
4.2 Spécifier le champ d'action de l'école par rapport aux choix de carrière non traditionnels pour les filles.	. Document d'information; . Éléments de réflexion.	. Éléments de réflexion.	
4.3 Préciser que l'orientation des filles demeure traditionnelle malgré le fait qu'elles ont plusieurs avantages à considérer des carrières non traditionnelles.	. Document d'information; . Raisons pour inciter les filles à considérer les carrières non traditionnelles.	. Éléments de réflexion; . Raisons pour inciter les filles à considérer les carrières non traditionnelles.	

5. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE :	Relier les faits et les données de la situation de la clientèle féminine en emploi non traditionnel à l'élargissement des choix de carrière pour les filles.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
5.1 Formuler la question suivante et réunir les réponses obtenues. . Croyez-vous que les travailleuses en emploi non traditionnel soient satisfaites de leur emploi? Pourquoi?	. Les carrières non traditionnelles vues de l'intérieur.	. Les carrières non traditionnelles vues de l'intérieur.	15 min
5.2 A partir des réponses précédentes, ajouter, rajuster, discuter ou démystifier le vécu des travailleuses en emploi non traditionnel.	. Recherche sur les travailleuses non traditionnelles (C.C.F., 1987).	. Les carrières non traditionnelles vues de l'intérieur.	
5.3 Faire réaliser le fait que les travailleuses en emploi non traditionnel sont majoritairement satisfaites de leur emploi, d'où l'importance et la nécessité de faciliter l'accès et le maintien des filles dans les programmes de formation non traditionnels.			

6. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE : Déceler les difficultés des filles en processus d'orientation, en formation ou en emploi non traditionnels.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
6.1 Formuler deux questions éclair, rassembler les réponses et attendre le visionnement de la vidéo aux fins de discussion. . Pourquoi les filles ne choisissent-elles pas des carrières non traditionnelles? . Quelles sont les principales difficultés qu'éprouvent les filles dans les programmes de formation non traditionnels?			15 min

7. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE :	Évaluer l'atteinte des objectifs, le déroulement des activités, le matériel et l'animation (facultatif, l'évaluation pourrait être faite à la fin de la journée par rapport aux deux objectifs terminaux).

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
7.1 Faire évaluer la session de formation en invitant les participants et les participantes à exprimer oralement leur degré de satisfaction par rapport aux points suivants : . atteinte des objectifs; . déroulement des activités et des exercices; . matériel; . transférabilité dans leur milieu; . animation; . commentaires et suggestions.			15 min
7.2 Demander aux participantes et aux participants de remplir la fiche d'évaluation.	. Fiche d'évaluation.	. Fiche d'évaluation.	

5.2 Volet 2 : Analyse des attitudes et des pratiques

Préparation pour l'animation

1. Lire attentivement l'information sur les pratiques des membres du personnel scolaire et leurs conséquences sur l'incitation des filles aux carrières non traditionnelles.
2. Prendre connaissance des exercices.
3. Regarder la vidéo Aujourd'hui pour demain.
4. Réserver l'équipement audio-visuel nécessaire.

Particularités

Si l'on fait les deux volets la même journée, il faut prévoir commencer le deuxième volet avant le dîner.

Matériel

1. Magnétoscope.
2. Vidéocassette Aujourd'hui pour demain selon le format nécessaire.
3. Guides de participation selon la présence du personnel scolaire.
4. Guides d'activités S.P.R.I.N.T. incluant les grilles de réflexion et d'observation selon la présence du personnel scolaire.
5. Affiches, caricatures, etc. (facultatif).
6. Rétroprojecteur (facultatif).

Volet 2

Analyse des attitudes et des pratiques

OBJECTIF TERMINAL :	S'outiller pour améliorer ses attitudes et pratiques à l'égard des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES	ACTIVITÉS/MOYENS	DURÉE
1. Prendre conscience de l'importance de ses attitudes et pratiques par rapport aux filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.	. présentation de la vidéo Aujourd'hui pour demain" (1re partie, au choix) et commentaires	30 min
2. Qualifier ses attitudes et pratiques par rapport aux filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.	. passation du questionnaire Que feriez-vous?; . correction et discussion par rapport aux types de pratiques.	60 min
3. Apprendre à reconnaître l'effet de ses attitudes et pratiques à l'égard des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.	. constats selon le personnel scolaire; . exemples de pratiques et de leurs conséquences.	15 min
4. Prendre connaissance des outils pour réviser ses attitudes et pratiques à l'égard des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.	. grilles de réflexion et d'observation.	15 min
	PAUSE	15 min
5. Faire découvrir des pistes d'action pour améliorer la situation des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.	. 2e partie de la vidéo (s'il y a lieu); . tour de table; . pistes de solution.	20 min
6. Prendre connaissance des outils pour organiser des activités incitatives à l'intérieur d'un projet d'école.	. tour de table; . présentation du guide d'activités S.P.R.I.N.T. et des autres documents.	20 min
7. Évaluer l'atteinte des objectifs, le déroulement des activités, le matériel et l'animation de toute la journée.	. grille d'évaluation.	10 min

1. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE : Prendre conscience de l'importance de ses attitudes et pratiques à l'égard des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
1.1 Regarder la vidéo Aujourd'hui pour demain et spécifier l'objectif et la clientèle de cette vidéo. (1re partie ou en entier, au choix)	. Vidéocassette Aujourd'hui pour demain.		20 min
1.2 Faire ressortir par les participantes et les participants les points qu'elles et ils ont retenus. Questions pour aider à la discussion : . Est-ce que cette vidéo souligne les principales difficultés des filles dans leur orientation ou intégration dans le non-traditionnel? N.B. Vérifier avec les difficultés énumérées au volet 1 et rajuster si cela est nécessaire. . De quelle manière le personnel scolaire fait-il partie des difficultés que les filles doivent surmonter? . Est-ce que cette vidéo montre l'importance de nos pratiques à l'égard des filles? . Est-ce que cette vidéo nous incite à réfléchir sur nos pratiques? . Est-ce que cette vidéo nous fait réaliser que tout le monde est concerné? Comment?			10 min
1.3 Souligner aux participantes et aux participants l'importance de leurs pratiques à l'égard des filles à propos de l'élargissement de leur choix de carrière.			

2. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE :	Qualifier ses attitudes et pratiques par rapport aux filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
2.1 Pour cet objectif, distribuer le test Que feriez-vous? Les participantes et les participants remplissent personnellement le questionnaire.	. Test Que feriez-vous?	. Test Que feriez-vous?	60 min
2.2 Sans se référer à la feuille-réponse, on discute chaque mise en situation. A tour de rôle, les participantes et les participants donnent d'abord leur choix, puis décèlent les attitudes ou les pratiques défavorables, apparemment neutres ou incitatives.	. Correction du test Que feriez-vous?	. Test Que feriez-vous?	

3. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE :	Apprendre à reconnaître l'effet de ses attitudes et pratiques à l'égard des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
3.1 Définir et nuancer ce que sont des pratiques défavorables, apparemment neutres et incitatives par rapport à l'orientation et à l'intégration des filles dans des programmes de formation non traditionnels. Donner des exemples concrets.	. Trois types de pratiques.	. Guide de participation; . Trois types de pratiques.	15 min
3.2 Présenter les faits constatés dans la revue de littérature pour chaque catégorie de personnel scolaire et préciser les conséquences possibles sur l'orientation et l'intégration des filles dans des secteurs non traditionnels.	. Tout le monde est concerné : constats et exemples de pratiques et de leurs conséquences.	. Guide de participation; . Tout le monde est concerné : constats et exemples de pratiques et de leurs conséquences.	

4. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE :	Prendre connaissance des outils pour réviser ses attitudes et pratiques à l'égard des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
4.1 Faire réaliser aux participantes et aux participants que l'on n'est pas toujours conscient de ses attitudes et pratiques. Prendre le temps de réfléchir sur sa manière de voir et d'agir et faire le point sur ses attitudes et pratiques se révèle une étape importante dans un processus de changement.	. Mise au point (facultatif, selon le groupe et le temps disponible).	. Mise au point (facultatif).	
4.2 Présenter aux participantes et aux participants des grilles de réflexion et d'observation pour leur permettre de réviser leurs attitudes et pratiques à l'égard des filles.	. Grilles de réflexion et d'observation.	. Grilles de réflexion et d'observation.	15 min

5. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE :	Faire découvrir des pistes d'action pour améliorer la situation des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
5.1 S'il y a lieu, présenter la 2e partie de la vidéo Aujourd'hui pour demain ou, sinon, demander aux participantes et aux participants de rappeler les pistes d'action contenues dans la vidéo.			20 min
5.2 Demander aux participantes et aux participants de nommer leurs moyens d'action concernant l'incitation des filles aux carrières non traditionnelles.	. Référence à la vidéo.		
5.3 Présenter et faire commenter quelques solutions incitatives pour améliorer la situation des filles.			

6. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE : Prendre connaissance des outils pour organiser des activités incitatives à l'intérieur d'un projet d'école.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
6.1 Mentionner que les interventions individuelles sont essentielles mais qu'il est possible et souhaitable de faire un projet de changement dans toute l'école en élaborant un projet d'incitation des filles aux carrières non traditionnelles. Présenter brièvement le guide d'activités S.P.R.I.N.T tout en spécifiant les thèmes. Mentionner que S.P.R.I.N.T. est un document de référence et que les activités sont suggérées selon les catégories de personnel scolaire.	. Guide d'activités S.P.R.I.N.T.	. Guide d'activités S.P.R.I.N.T.	20 min
6.2 Présenter les outils de la C.C.F. du M.E.Q. et leurs objectifs.	. Pochette Pour me brancher sur l'avenir. . Banque de conférencières régionales; . Brochure de biographies "A chacune son métier"; . Vidéo et brochure Explorons de nouveaux espaces.		
6.3 Mentionner qu'une deuxième session peut être donnée pour mieux prendre connaissance du guide d'activités S.P.R.I.N.T. et ainsi faciliter l'organisation d'activités incitatives pour les filles au regard des carrières non traditionnelles.			

7. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE :	Évaluer l'atteinte des objectifs, le déroulement des activités, le matériel et l'animation (soit du volet 2, soit de toute la journée).

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
7.1 Faire évaluer la session de formation en invitant les participantes et les participants à exprimer oralement leur degré de satisfaction par rapport aux points suivants : . atteinte des objectifs; . déroulement des activités et exercices; . matériel; . transférabilité dans leur milieu; . animation; . commentaires et suggestions; . intérêt pour la deuxième session.			10 min
7.2 Demander aux participantes et aux participants de remplir la fiche d'évaluation.	. Fiche d'évaluation.	. Fiche d'évaluation.	

5.3 Volet 3 : Projet d'incitation des filles aux carrières non traditionnelles

Préparation pour l'animation

1. Lire attentivement le guide d'activités S.P.R.I.N.T.
2. Prendre connaissance des exercices suggérés selon la catégorie de personnel scolaire.
3. Repérer, si c'est possible, des unités de programmes où peuvent s'insérer les exercices du guide d'activités.

Matériel

1. Guides d'activités incluant les grilles de réflexion et d'observation selon la présence du personnel scolaire.
2. Affiches, caricatures, etc. (facultatif).
3. Biographies de travailleuses non traditionnelles.
4. Feuilles d'évaluation.
5. Objectifs selon la présence du personnel scolaire.
6. Feuilles de mise au point.

Volet 3

Projet d'incitation des filles aux carrières non traditionnelles

OBJECTIF TERMINAL :	Acquérir une meilleure connaissance du guide d'activités S.P.R.I.N.T. afin de faciliter la planification d'activités incitatives pour les filles au regard des carrières non traditionnelles.

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES	ACTIVITÉS/MOYENS	DURÉE
1. Présenter la deuxième session de perfectionnement.	. attente des participantes et des participants; . présentation des objectifs; . grille "Mise au point" à remplir.	30 à 45 min
2. Faire le point sur les grilles de réflexion et d'observation de ses attitudes et pratiques.	. tour de table; . grilles à remplir, s'il y a lieu.	30 à 45 min
3. Faire le point sur l'utilisation par les participantes et les participants du guide d'activités S.P.R.I.N.T.	. tour de table.	30 min
4. Approfondir la connaissance du guide d'activités S.P.R.I.N.T.	. jeux de rôle; . participation aux activités.	120 min
5. Planifier des activités incitatives pour les filles au regard des carrières non traditionnelles.	. travail en sous-groupe.	30 min
6. Évaluer l'atteinte des objectifs, le déroulement des activités, le matériel et l'animation.	. évaluation.	15 min

1. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE : Présenter la deuxième session de perfectionnement.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
1.1 Vérifier les attentes des participantes et des participants tout en les invitant à se présenter.	. Feuille de présence à faire circuler.		30 à 45 min selon le groupe
1.2 Faire un retour sur la mise au point effectuée au volet 2 et demander si des personnes ont changé d'avis par rapport à la grille de mise au point. Faire remplir à nouveau s'il y a lieu.	. Mise au point (grille).	. Mise au point (grille)	
1.3 Présenter les objectifs du volet 3.	. Plan du volet 3.		

2. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE :	Faire le point sur l'utilisation par les participantes et les participants des grilles de réflexion et d'observation de ses attitudes et pratiques.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
2.1 Faire un tour de table pour connaître l'utilisation des grilles de réflexion et d'observation.			30 à 45 min selon le groupe
2.2 Faire remplir les grilles de réflexion (s'il y a lieu) et permettre une discussion entre pairs.	. Grilles de réflexion et d'observation.	. Grilles de réflexion et d'observation.	
2.3 Faire ressortir l'importance de réfléchir sur ses attitudes et pratiques.			

3. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE : Faire le point sur l'utilisation par les participantes et les participants du guide d'activités S.P.R.I.N.T.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
3.1 Faire un tour de table pour connaître l'utilisation du guide d'activités S.P.R.I.N.T. et noter les activités utilisées ou adaptées; vérifier si d'autres activités incitatives ont été réalisées.			30 min

4. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE : Approfondir la connaissance du guide d'activités S.P.R.I.N.T.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
4.1 Faire vivre une activité tirée du guide S.P.R.I.N.T. au choix de l'animatrice ou l'animateur.	. Guide d'activités S.P.R.I.N.T. Ex.: biographies.	. Guide d'activités S.P.R.I.N.T.	120 min
4.2 Recueillir les commentaires et suggestions concernant l'utilisation de cette activité à l'école. Vérifier la durée, l'organisation matérielle, la mixité, etc.			
4.3 Faire vivre une activité au choix des participantes et des participants.			
4.4 Faire un tour de table pour les commentaires et suggestions concernant cette activité.			
4.5 Répondre aux questions des participantes et des participants concernant les activités du guide S.P.R.I.N.T.			

5. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE :	Planifier des activités incitatives pour les filles au regard des carrières non traditionnelles.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
5.1 Sous-diviser le groupe selon l'école ou selon la catégorie de personnel scolaire.	. Voir les activités suggérées en fonction du guide S.P.R.I.N.T.		30 min
5.2 Se référer au guide S.P.R.I.N.T. à l'activité 2.4 et élaborer un plan d'action selon le calendrier scolaire.	. Voir l'exemple du plan d'action dans le guide d'activités.		

6. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE :	Évaluer l'atteinte des objectifs, le déroulement des activités, le matériel et l'animation.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
6.1 Faire évaluer la session de formation en invitant les participantes et les participants à exprimer oralement leur degré de satisfaction par rapport aux points suivants : · atteinte des objectifs; · déroulement des activités et des exercices; · matériel; · transférabilité dans leur milieu; · animation; · commentaires et suggestions.			15 min
6.2 Demander aux participantes et aux participants de remplir la fiche d'évaluation.	· Fiche d'évaluation du volet 3, c'est-à-dire de la deuxième session.	· Fiche d'évaluation du volet 3, c'est-à-dire de la deuxième session	

5.4 Volet 4 : Rencontre de sensibilisation sur mesure

Préparation pour l'animation

1. Connaître le groupe cible pour la rencontre de sensibilisation.
2. Lire attentivement le minitest.
3. Adapter la question nº9 du minitest selon la clientèle cible.
4. Réserver l'équipement audio-visuel.

Matériel

1. Magnétoscope.
2. Vidéocassette Aujourd'hui pour demain selon le format nécessaire.
3. Exemplaires du minitest en nombre suffisant.
4. Affiches, caricatures, etc. (facultatif).

Volet 4

Rencontre de sensibilisation sur mesure (environ 60 minutes)

OBJECTIF TERMINAL :	Se sensibiliser à la condition des femmes en emploi et à la situation des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES	ACTIVITÉS/MOYENS	DURÉE
1. Présenter la rencontre de sensibilisation.	· présentation des objectifs.	60 à 90 min
2. Vérifier ses connaissances par rapport à la situation des femmes en emploi et à l'orientation des filles dans des secteurs non traditionnels.	· passation du questionnaire minitest.	
3. Prendre conscience de l'importance de ses attitudes et pratiques à l'égard des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.	· présentation de la vidéo Aujourd'hui pour demain.	

1. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE : Présenter la rencontre de sensibilisation.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
1.1 Présenter la rencontre de sensibilisation.	. "Introduction" dans le guide d'animation.		5 min
1.2 Présenter les objectifs et les activités du volet 4.	. Plan du volet 4.		

2. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE :	Vérifier ses connaissances par rapport à la situation des femmes en emploi et à l'orientation des filles dans des secteurs non traditionnels.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
2.1 Faire passer le questionnaire "déclencheur"	. Questionnaire minitest.	. Questionnaire minitest.	25 min à 40 min (selon la disponibilité)
2.2 Vérifier les réponses au questionnaire avec les participantes et les participants tout en y reliant les principales données statistiques.	. Correction du minitest. . Quelques chiffres et faits saillants.	. Questionnaire minitest.	
2.3 Faire le profil du groupe en calculant la moyenne. Faire réaliser qu'on connaît souvent mal la situation des femmes et des filles.			

3. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE : Prendre conscience de l'importance de ses attitudes et pratiques à l'égard des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
3.1 Regarder la vidéo Aujourd'hui pour demain et spécifier l'objectif et la clientèle de cette vidéo.	· Vidéocassette Aujourd'hui pour demain		20 min
3.2 Faire ressortir par les participantes et les participants les points qu'elles et ils ont retenus. Questions pour aider à la discussion : · Est-ce que cette vidéo souligne les principales difficultés des filles dans leur orientation ou intégration dans le non-traditionnel? N.B. Vérifier avec les difficultés énumérées dans le guide de participation. · De quelle manière le personnel scolaire fait-il partie des difficultés que les filles doivent surmonter? · Est-ce que cette vidéo montre l'importance de nos pratiques à l'égard des filles? · Est-ce que cette vidéo nous incite à réfléchir sur nos pratiques? · Est-ce que cette vidéo nous fait réaliser que tout le monde est concerné? Comment?			10 à 20 min

3. OBJECTIF INTERMÉDIAIRE : (SUITE)	Prendre conscience de l'importance de ses attitudes et pratiques à l'égard des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

DÉROULEMENT	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR L'ANIMATION	DOCUMENTS DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	DURÉE
3.3 Souligner aux participantes et aux participants l'importance de leurs pratiques à l'égard des filles concernant l'élargissement de leur choix de carrière.			5 à 20 min
3.4 Souligner qu'il existe des sessions de perfectionnement.	. "Introduction" dans le guide d'animation.		

ANNEXE A

Lexique

Chômage : comprend les personnes qui, au cours de la semaine de référence, étaient sans emploi, avaient activement cherché de l'emploi, avaient été mises à pied ou devaient commencer un emploi; toutes ces personnes devaient être prêtes à travailler.

Gains : désignent le revenu provenant de salaires et traitements et (ou) le revenu net provenant d'un emploi autonome.

Indice synthétique de divortialité : égale la somme des taux de divortialité par durée de mariage, c'est-à-dire les mariages se terminant par un divorce.

Indice synthétique de fécondité : nombre moyen d'enfants par femme obtenu par addition des taux de fécondité par âge.

Indice synthétique de nuptialité : pour les célibataires, équivaut à la somme des taux de nuptialité par âge et correspond à la proportion d'individus qui se marieraient avant leur 50e année.

Population active : désigne la partie de la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui avait un emploi ou était en chômage pendant la semaine de référence.

Revenu total : pour une unité, il comprend les revenus provenant des sources suivantes

1° salaires et traitements : montant brut, avant toute retenue pour l'impôt sur le revenu, l'assurance-chômage et les régimes de retraite à l'exclusion des avantages sociaux. Les commissions des vendeurs et les revenus occasionnels pour la garde d'enfants sont inclus;

2° revenu net : provenant d'un emploi autonome (revenu brut moins les dépenses);

3° revenu de placements : provenant des intérêts d'obligations, etc;

4° transferts du gouvernement : aide sociale, allocations familiales, pensions de sécurité, supplément de revenu garanti, prestations d'assurance-chômage, pensions versées par le Régime de pensions du Canada et du Québec;

5° pensions : pensions de retraite et rentes;

6° revenus divers : bourses d'études, pensions alimentaires et autres revenus.

Taux d'activité : représente la population active exprimée en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est la population active dans ce groupe exprimée en pourcentage de la population dans le même groupe.

ANNEXE B

Corrigé des exercices

des sessions de perfectionnement

(volets 1, 2 et 4)

Volet 1

Évaluation de mes connaissances

I. Situation des femmes au Québec

1. Le mariage ne dure souvent plus toute une vie... Au Québec, en 1984, quel était l'indice de divortialité?

a) 31 à 40 divorces pour 100 mariages
b) 41 à 50 divorces pour 100 mariages
c) 51 à 60 divorces pour 100 mariages
d) 61 à 70 divorces pour 100 mariages

Réponse : En 1966, 8,7 divorces pour 100 mariages.
En 1981, 44,3 divorces pour 100 mariages.
En 1984, 38,1 divorces pour 100 mariages.

2. Quelle est, selon vous, la principale raison invoquée par les travailleuses salariées pour expliquer leur participation au marché du travail?

a) la nécessité d'un salaire d'appoint
b) la satisfaction personnelle
c) les besoins financiers
d) le goût de sortir de la maison quand les enfants sont à l'école

Réponse : Les besoins financiers.

3. Au Québec, en 1986, quel pourcentage des femmes était sur le marché du travail?

a) 30 à 39 %
b) 40 à 49 %
c) 50 à 59 %
d) 60 à 69 %

Réponse : En 1986, 50,6 % par rapport à 74,8 % des hommes.
En 1985, 50 % des femmes par rapport à 75,1 % des hommes.
En 1975, 40,1 % des femmes par rapport à 77,8 % des hommes.
En 1951, 25,1 % des femmes par rapport à 85,0 % des hommes.
Cependant, en 1986, les femmes représentaient 41,5 % de toute la main-d'oeuvre.

4. Au Québec, en 1986, quel pourcentage des femmes âgées entre 25 et 44 ans retrouvait-on sur le marché du travail?

a) 30 à 39 %
b) 40 à 49 %
c) 50 à 59 %
d) 60 à 69 %

Réponse : 68,1 % Les filles d'aujourd'hui peuvent s'attendre à être sur le marché du travail au moins 30 ans. Une bonne raison de s'y préparer.

5. Au Canada, quel pourcentage des femmes vivaient sous le seuil de la pauvreté en 1980?

a) 25 à 34 %
b) 35 à 44 %
c) 45 à 54 %
d) 55 à 64 %

Réponse : 60 % des femmes vivaient sous le seuil de la pauvreté en 1980. En 1985, le seuil de pauvreté d'une personne seule vivant en milieu urbain était établi à 10 233 $.

II. Disparité des salaires

6. Au Québec, en 1984, quel était le revenu annuel moyen des femmes?

   a) 9 000 à 10 999 $
   b) 11 000 à 12 999 $
   c) 13 000 à 14 999 $
   d) 15 000 à 16 999 $

   Réponse : 11 387,00 $
   Par ailleurs, le revenu annuel moyen des hommes est de 20 178,00 $.

7. Au Québec, en 1982, quel était le salaire annuel moyen des femmes effectuant un travail à temps plein?

   a) 15 000 à 16 999 $
   b) 17 000 à 18 999 $
   c) 19 000 à 20 999 $
   d) 21 000 à 22 999 $

   Réponse : 15 966,00 $
   Par ailleurs, en 1982, le salaire moyen des hommes travaillant à temps plein était de 23 767,00 $.

8. Au Québec, en 1984, quel était le pourcentage des femmes ayant un revenu de 15 000 $ et plus?

   a) 21 à 30 %
   b) 31 à 40 %
   c) 41 à 50 %
   d) 51 à 60 %

   Réponse : Seulement 26,5 % des femmes avaient un revenu de 15 000,00 $ et plus, comparativement à 55,0 % des hommes.

9. En 1986, quel était le salaire hebdomadaire moyen des sortantes de 1985 avec un diplôme d'études collégiales en secrétariat, un des programmes les plus fréquentés par les filles du collégial, au secteur professionnel?

   a) 250 à 299 $
   b) 300 à 349 $
   c) 350 à 399 $
   d) 400 à 449 $

   Réponse : 270,00 $

10. En 1986, quel était le salaire hebdomadaire moyen des sortantes de 1985 avec un diplôme d'études collégiales en électronique?

    a) 250 à 299 $
    b) 300 à 349 $
    c) 350 à 399 $
    d) 400 à 449 $

    Réponse : 341,00 $

III. Représentation selon le sexe, selon la spécialité ou le programme au Québec

11. En 1986-1987, au secondaire professionnel long, quelle proportion de filles retrouvait-on parmi les inscrits et inscrites en électrotechnique?

a) 1 à 10 %
b) 11 à 20 %
c) 21 à 30 %
d) 31 à 40 %

Réponse : 2 %

12. Au cégep, à l'automne 1986, quelle était la proportion de filles parmi les inscrits et inscrites de l'ensemble des techniques physiques?

a) 1 à 10 %
b) 11 à 20 %
c) 21 à 30 %
d) 31 à 40 %

Réponse : 12,1 %

13. En 1986-1987, au secondaire professionnel long, quelle était la proportion des filles qui se retrouvaient en commerce et secrétariat et en soins esthétiques?

a) 51 à 60 %
b) 61 à 70 %
c) 71 à 80 %
d) 81 à 90 %

Réponse : 78,6 %

Commerce et secrétariat	42,2 %
Soins esthétiques	36,4 %
	78,6 %

14. Au cégep, à l'automne 1986, quelle était la proportion de filles parmi les inscrits et inscrites en techniques de génie mécanique?

a) 1 à 10 %
b) 11 à 20 %
c) 21 à 30 %
d) 31 à 40 %

Réponse : 4,4 %

15. A l'automne 1986, au premier cycle universitaire, quel était le pourcentage de filles parmi les inscrits et inscrites en sciences appliquées?

a) 1 à 10 %
b) 11 à 20 %
c) 21 à 30 %
d) 31 à 40 %

Réponse : 22,1 %

IV. Représentation selon le sexe dans divers domaines au Québec

16. Au Québec, en 1984-1985, quelle était la proportion de femmes parmi les enseignants et enseignantes dans les spécialités non traditionnelles du secondaire?

a) 1 à 10 %
b) 11 à 20 %
c) 21 à 30 %
d) 31 à 40 %

Réponse : 1,1 %

17. En 1985-1986, au secondaire, quelle était la proportion de femmes parmi les enseignants et enseignantes de mathématiques et de sciences?

a) 21 à 30 %
b) 31 à 40 %
c) 41 à 50 %
d) 51 à 60 %

Réponse : En 1985-1986, 32,3 % de femmes.
En 1984-1985, 33,0 % de femmes.
En 1980-1981, 35,0 % de femmes.

18. Au Québec, en 1985-1986, quelle était la proportion de femmes parmi les directeurs et directrices d'écoles secondaires?

a) 0 à 9 %
b) 10 à 19 %
c) 20 à 29 %
d) 30 à 39 %

Réponse : 11,0 %

19. Au Québec, en 1986, quelle est la proportion de femmes parmi les membres de l'Ordre des ingénieurs?

a) 0 à 9 %
b) 10 à 19 %
c) 20 à 29 %
d) 30 à 39 %

Réponse : 2,7 %, soit 736 sur 25 914
Rappelons qu'environ le tiers des ingénieures canadiennes sont originaires d'Europe de l'Est.

20. Au Québec, selon le recensement de 1981, sur les 502 groupes professionnels de Statistique Canada (Classification canadienne descriptive des professions), combien sont non traditionnels pour les femmes, c'est-à-dire qu'on y retrouve deux fois plus d'hommes que de femmes?

a) 200 à 249
b) 250 à 299
c) 300 à 349
d) 350 à 399

Réponse : 338 groupes professionnels
Même si toutes les femmes entrant sur le marché du travail se dirigeaient vers des emplois non traditionnels, au mieux, en l'an 2000, il y aurait 35 % de femmes dans les emplois actuellement considérés comme non traditionnels.

Volet 2

Questionnaire Que feriez-vous?

Consigne

Si vous êtiez à leur place, que feriez-vous?

1. Une fille inscrite en mécanique vous parle d'abandonner le cours après trois semaines. Vous lui dites

1 a) C'est vrai que tu n'as pas l'air très à l'aise dans le cours. Fais ce qui te semble le mieux.

0 b) Tu devais t'y attendre un peu, la mécanique, c'est très difficile pour les filles.

2 c) Qu'est-ce qui te donne envie d'abandonner : est-ce la matière ou la difficulté d'être la seule fille dans un groupe de garçons? Penses-tu que je peux faire quelque chose pour toi?

2 d) Il y a des services disponibles à l'école pour t'aider à évaluer ta situation et à trouver des solutions qui te conviennent. Veux-tu qu'on regarde cela ensemble?

2. En septembre, vous donnez votre premier atelier d'hydrothermie. Vous remarquez une étudiante dans le groupe; elle est très maquillée et porte des souliers à talons hauts. Que faites-vous?

0 a) Vous lui dites que l'atelier n'est pas la meilleure place pour les défilés de mode.

1 b) Vous faites semblant de ne pas la remarquer, vous disant qu'ainsi cela lui passera.

0 c) Vous vous demandez si c'est l'hydrothermie qui l'intéresse ou les garçons.

2 d) Vous lui parlez discrètement des vêtements et des chaussures pouvant répondre aux conditions de sécurité en atelier.

3. Vous apprenez qu'une fille fera partie de votre groupe d'électrotechnique l'an prochain. Vous vous dites

0 a) Ça va sûrement poser des problèmes dans ma classe.

2 b) Je vais sûrement devoir faire quelques adaptations à mon approche.

1 c) Pas de problème! Je ne ferai aucune différence! Je vais la traiter comme les garçons!

1 d) On va voir comment ça va aller!

4. Votre municipalité vous demande votre avis sur le titre à donner à un dépliant de recrutement pour le service de pompiers. Lequel choisiriez-vous?

0 a) Pompiers recherchés : les sauveurs de demain.

1 b) Avis aux personnes intéressées à une carrière de pompiers.

0 c) Pompiers : l'uniforme sied bien aux filles et attire les garçons.

2 d) Les pompières et les pompiers : des personnes essentielles aux services essentiels.

5. Vous êtes responsable des stages de formation professionnelle de votre école. Des gestionnaires d'entreprises sont réticents à accueillir des filles comme stagiaires dans le domaine de l'électromécanique d'appareils ménagers. Que leur dites-vous?

2 a) Les filles réussissent très bien dans les ateliers pratiques et sont aussi capables de faire les réparations que les garçons.

1 b) Nos stagiaires sont tous compétents. Leur travail vous satisfera et cela ne vous coûtera pas un sou.

0 c) Il y a un avantage à prendre les filles. Vous pourriez, à l'occasion, leur faire effectuer certaines tâches de bureau.

1 d) J'ai 10 élèves disponibles pour les stages et leurs résultats scolaires sont bons. Je joins les relevés de notes, à vous de choisir!

6. En janvier, les deux sortantes du cours de mécanique automobile de l'année précédente sont toujours en chômage alors que la majorité des garçons de ce groupe se sont trouvé un emploi. Une étudiante de 5e secondaire en mécanique vous informe de la situation et se dit inquiète de ce qui l'attend à la fin de l'année. Que lui dites-vous?

0 a) On pourrait organiser une rencontre avec les garçons; comme ils réussissent mieux en entrevue, ils pourraient vous donner des trucs.

2 b) Certains employeurs sont encore réticents à embaucher des filles. Je travaille actuellement avec la personne responsable des stages pour les sensibiliser à la situation.

1 c) C'est un fait que ça risque d'être plus difficile pour toi que pour les garçons. Mais tu sais à quoi t'attendre.

0 d) C'est sûr que c'est difficile pour une fille de faire sa place en mécanique. Si tu n'es pas prête à te battre très fort, je te suggère de te réorienter vers un autre programme.

7. Vous êtes membre du comité organisateur d'une journée-carrières pour les élèves. Quelle hypothèse retiendrez-vous?

1 a) Vous invitez huit personnes conférencières sans égard à leur sexe.

0 b) Vous invitez huit personnes conférencières : un médecin, une infirmière, une secrétaire de direction, un technicien en électronique, un comptable, un ingénieur, une coiffeuse et un mécanicien.

2 c) Vous invitez huit personnes conférencières : un physiothérapeute, un infirmier, un technicien de bureau, un psychologue, une comptable, une ingénieure, une technicienne en électronique et une machiniste.

2 d) Vous invitez huit femmes conférencières répertoriées dans une banque de conférencières non traditionnelles.

8. Les enseignants et enseignantes d'éducation au choix de carrière ont distribué un dépliant aux filles de 5e secondaire visant à les inciter à persévérer en mathématiques et en sciences au cégep. Qu'en pensez-vous?

2 a) Vous approuvez ce geste parce qu'il est important de prendre des mesures pour contrer la sous-représentation des filles dans les programmes scientifiques.

1 b) Vous pensez que les filles n'ont pas besoin de ce genre d'intervention et qu'il faut les laisser libres de choisir ce qu'elles aiment.

0 c) Vous pensez que ce dépliant est sexiste parce qu'il ne s'adresse qu'aux filles.

1 d) Vous pensez que chaque élève, garçon ou fille, a le droit de préférer les sciences humaines aux sciences. Il faut les laisser décider selon leur intérêt et leurs aptitudes.

9. Une fille en 3e secondaire vient vous demander des renseignements sur le cours de secrétariat. Elle mentionne qu'elle veut travailler le plus tôt possible pour aller demeurer avec son ami et avoir un enfant.

1 a) Vous lui donnez les renseignements sur les cours de secrétariat au secondaire et au collégial.

0 b) Vous lui dites que si elle veut avoir le temps de travailler avant d'avoir son enfant, il serait préférable qu'elle choisisse le secrétariat au secondaire. Elle aura ainsi le temps d'acquérir un peu d'expérience et pourra ensuite, tout en s'occupant de son enfant, prendre des petits contrats à la maison.

2 c) Vous lui dites qu'elle semble avoir arrêté son choix très tôt. Vous lui demandez si elle aimerait explorer d'autres possibilités. Vous lui donnez l'information demandée.

1 d) Vous lui dites que la meilleure façon de réaliser son projet est de faire ses études de secrétariat au secondaire professionnel, ce qui l'amènera rapidement sur le marché du travail.

10. C'est la première fois que vous avez une fille dans votre classe de mécanique et elle vous fait remarquer que vous dites souvent : "Hein les gars, vous connaissez cela, vous autres!" Vous lui répondez

2 a) Je vais faire attention à l'avenir pour tenir compte de ta présence.

1 b) Que veux-tu? J'ai pris des habitudes à la longue! J'ai toujours eu seulement des garçons dans mes classes.

0 c) J'ai étudié la vieille grammaire, le masculin l'important sur le féminin. J'ai déjà assez de m'adapter au système métrique, je ne réécrirai pas la grammaire.

2 d) Il faudrait que tu m'aides à y penser. Peut-être pourrait-on convenir d'un signe que tu me ferais, quand j'oublie.

11. Vous enseignez l'électrotechnique. Les garçons de la classe ont des commentaires sexistes à l'égard des deux étudiantes de votre classe.

2 a) Vous intervenez en précisant que le sexisme n'est pas toléré dans votre classe.

1 b) Vous laissez aller en pensant que les garçons vont arrêter si vous n'y attachez pas d'importance.

0 c) Vous dites aux filles que ce sont des taquineries sans importance.

2 d) Vous encouragez les filles à riposter avec humour.

12. Vous faites partie d'un comité de sélection pour l'embauche d'une nouvelle personne qui enseignerait la spécialité "meubles et construction". Le comité doit choisir entre un homme et une femme qui ont des compétences équivalentes.

1 a) Vous vous abstenez de voter étant donné l'équivalence du candidat et de la candidate.

0 b) Vous votez pour le candidat parce que vous craignez pour la discipline de la classe. C'est une classe qui a la réputation d'être très difficile.

2 c) Vous votez pour la candidate parce que vous pensez qu'une enseignante pourrait servir de modèle aux filles et les amener à s'intéresser à cette spécialité.

0 d) Vous votez pour la candidate à la condition qu'elle accepte qu'une partie de sa tâche puisse également consister à solutionner les cas problèmes.

Volet 4

Mini-test abrégé

1. Au Québec, en 1986, quel pourcentage des femmes était sur le marché du travail?

a) 30 à 39 %
b) 40 à 49 %
c) 50 à 59 %
d) 60 à 69 %

Réponse : 50,6 % par rapport à 74,8 % des hommes.
En 1985, 50,0 % des femmes par rapport à 75,1 % des hommes.
En 1975, 40,1 % des femmes par rapport à 77,8 % des hommes.
En 1951, 25,1 % des femmes par rapport à 85,0 % des hommes.
Cependant, en 1986, les femmes représentaient 41,5 % de toute la main-d'oeuvre.

2. Au Québec, en 1986, quel pourcentage des femmes âgées entre 25 et 44 ans retrouvait-on sur le marché du travail?

a) 30 à 39 %
b) 40 à 49 %
c) 50 à 59 %
d) 60 à 69 %

Réponse : 68,1 %
Les filles d'aujourd'hui peuvent s'attendre à être sur le marché du travail au moins 30 ans. Une bonne raison de s'y préparer.

3. Au Québec, en 1984, quel était le revenu annuel moyen des femmes?

a) 9 000 à 10 999 $
b) 11 000 à 12 999 $
c) 13 000 à 14 999 $
d) 15 000 à 16 999 $

Réponse : 11 387,00 $
Par ailleurs, le revenu annuel moyen des hommes était de 20 178,00 $.

4. Au Québec, en 1982, quel était le salaire annuel moyen des femmes effectuant un travail à temps plein?

a) 15 000 à 16 999 $
b) 17 000 à 18 999 $
c) 19 000 à 20 999 $
d) 21 000 à 22 999 $

Réponse : 15 966,00 $
Par ailleurs, en 1982, le salaire moyen des hommes travaillant à temps plein était de 23 767,00 $.

5. En 1986-1987, au secondaire professionnel long, quelle proportion de filles retrouvait-on parmi les inscrits et inscrites en électrotechnique?

a) 1 à 10 %
b) 11 à 20 %
c) 21 à 30 %
d) 31 à 40 %

Réponse : 2 %

6. En 1986-1987, au secondaire professionnel long, quelle était la proportion des filles qui se retrouvaient en commerce et secrétariat et en soins esthétiques?

a) 51 à 60 %
b) 61 à 70 %
c) 71 à 80 %
d) 81 à 90 %

Réponse : 78,6 %

Commerce et secrétariat	42,2 %
Soins esthétiques	36,4 %
	78,6 %

7. Au Québec, en 1984-1985, quelle était la proportion de femmes parmi les enseignants et enseignantes dans les spécialités non traditionnelles du secondaire?

a) 1 à 10 %
b) 11 à 20 %
c) 21 à 30 %
d) 31 à 40 %

Réponse : 1,1 %

8. Au Québec, en 1985-1986, quelle était la proportion de femmes parmi les directeurs et directrices d'écoles secondaires?

a) 0 à 9 %
b) 10 à 19 %
c) 20 à 29 %
d) 30 à 39 %

Réponse : 11,0 %

9. *Vous faites partie d'un comité de sélection pour l'embauche d'une nouvelle personne qui enseignerait la spécialité "meubles et construction". Le comité doit choisir entre un homme et une femme qui ont des compétences équivalentes

a) Vous vous abstenez de voter étant donné l'équivalence du candidat et de la candidate.

b) Vous votez pour le candidat parce que vous craignez pour la discipline de la classe. C'est une classe qui a la réputation d'être très difficile.

c) Vous votez pour la candidate parce que vous pensez qu'une enseignante pourrait servir de modèle aux filles et les amener à s'intéresser à cette spécialité.

d) Vous votez pour la candidate à la condition qu'elle accepte qu'une partie de sa tâche puisse également consister à solutionner les cas problèmes.

* Selon la clientèle rejointe, toute autre question du questionnaire Que feriez-vous? peut remplacer celle-ci.

ANNEXE C

Détails techniques pour la planification des sessions de perfectionnement

Date : _____ Région : _____

Personne responsable : _____ Tél. : _____

Endroit prévu :

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Participation prévue :
personnel cadre : ____
personnel orientation : ____
personnel é.c.c. : ____
personnel i.a.t. et e.p.n.t. : ____
personnel math. et sc. : ____
autres : ____

Vidéocassette : _____

Matériel expédié à :

_____
_____
_____
_____

Date d'expédition : _____

Vérification : _____

Hôtel : _____
Tél. : _____

Réservation : Date : _____
Nº : _____
Coût : _____

Avion : Destination : _____ Départ : _____
Vol : _____ Retour : _____
Coût : _____

Autobus : Horaire : _____ Départ : _____
Départ : _____ Retour : _____
Retour : _____ Coût : _____

Location d'auto :

Compagnie de location : _____ Départ : _____
Adresse : _____ Retour : _____
Nº de réservation : _____ Coût : _____

ANNEXE D

Feuille d'identité des participantes et des participants

Date : _____

Région : _____

Commission scolaire : _____

Nom	École ou commission scolaire		Fonction
	Adresse	Tél.	
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

ANNEXE E

Évaluation de la première session de perfectionnement sur la situation des filles dans les programmes de formation non traditionnels

Synthèse de l'évaluation des participantes et des participants

Date : _____ Région : _____
Personne responsable : _____ Commission scolaire : _____
Tél. : _____ Participation prévue : _____

Participation	Hommes	Femmes	Total
. personnel cadre			
. personnel orientation			
. personnel i.s.e.p.			
. Enseignants et enseignantes é.c.c.			
. Enseignants et enseignantes i.a.t.			
. Enseignants et enseignantes en math. et sciences			
. Enseignants et enseignantes en e.p.n.t.			
. conseillère et conseiller pédagogiques			
. autres _____			
Total			

Degré de satisfaction	Tout à fait insatisfait/e 1	Plutôt insatisfait/e 2	Moyennement satisfait/e 3	Plutôt satisfait/e 4	Tout à fait satisfait/e 5
Atteinte de l'objectif du volet 1					
Atteinte de l'objectif du volet 2					
Animation					
Discussion					
Atmosphère du groupe					
Exercices : Évaluation de mes connaissances?					
Test Que feriez-vous?					
Vidéo					
Documents fournis au cours de la session					
Documents pour utilisation ultérieure (S.P.R.I.N.T.), s'il y a lieu					

Évaluation de la première session de perfectionnement sur la situation des filles dans les programmes de formation non traditionnels

Synthèse de l'évaluation des participantes et des participants (suite)

Raisons des insatisfactions des participantes et des participants :

Commentaires et suggestions des participantes et des participants :

Commentaires recueillis oralement par l'animatrice ou l'animateur :

Évaluation de la première session de perfectionnement sur la situation des filles dans les programmes de formation non traditionnels

Synthèse de l'évaluation des participantes et des participants (suite)

Est-ce que cette première session vous incite à suivre une deuxième session concernant la connaissance du guide d'activités S.P.R.I.N.T.?

Oui ☐ Non ☐ Expliquez : _____

Est-ce que cette session vous incite à faire ou à poursuivre des activités incitatives au regard des programmes de formation non traditionnels?

Oui ☐ Non ☐ Expliquez : _____

Est-ce que vous seriez prêts à donner ces sessions à d'autres personnes à l'aide de documents de soutien?

Oui ☐ Non ☐ Expliquez : _____

ANNEXE F

Évaluation de la deuxième session de perfectionnement sur la situation des filles dans les programmes de formation non traditionnels

Synthèse de l'évaluation des participantes et des participants

Date : _____ Région : _____
Personne responsable : _____ Commission scolaire : _____
Tél. : _____ Participation prévue : _____

Participation	Hommes	Femmes	Total
. personnel cadre			
. personnel d'orientation			
. personnel i.s.e.p.			
. Enseignants et enseignantes é.c.c.			
. Enseignants et enseignantes i.a.t.			
. Enseignants et enseignantes en math. et sciences			
. Enseignants et enseignantes en e.p.n.t.			
. conseillère et conseiller pédagogiques			
. autres _____			
Total			

Degré de satisfaction	Tout à fait insatisfait/e 1	Plutôt insatisfait/e 2	Moyennement satisfait/e 3	Plutôt satisfait/e 4	Tout à fait satisfait/e 5
Atteinte de l'objectif du volet 3					
Animation					
Discussion					
Atmosphère du groupe					
Activités faites au cours de la session					
Travail en sous-groupe(s'il y a lieu)					
Guide d'activités S.P.R.I.N.T.					

Évaluation de la deuxième session de perfectionnement sur la situation des filles dans les programmes de formation non traditionnels

Synthèse de l'évaluation des participantes et des participants (suite)

Raisons des insatisfactions des participantes et des participants :

Commentaires et suggestions des participantes et des participants :

Commentaires recueillis oralement par l'animatrice ou l'animateur :

Gouvernement du Québec
Ministère
de l'Éducation

29-1904
6989-0121